

## Programa sindical: Un Sindicat al servei del cos de Mossos d'Esquadra

El nostre compromís és ferm: defensar els drets, la dignitat i les condicions laborals dels mossos d'esquadra.

---

### 1.- Millora de les condicions laborals en relació amb les persones.

#### 1.1 L'entorn de treball.

El benestar al lloc de treball és fonamental per al rendiment i la salut dels treballadors. Actualment, ens enfrontem a diverses mancances que afecten aquest benestar, com la falta d'espai adequat, taules suficients i material d'oficina bàsic.

Les condicions de les instal·lacions també deixen molt a desitjar. Les infraestructures són obsoletes, amb problemes com l'entrada d'aigua, vestuaris petits, despreniment de sostres i altres incidències que no només comprometen la seguretat, sinó també la comoditat dels treballadors.

Un entorn laboral inadequat genera tensions i malestar, afectant directament la moral del personal. A més, aspectes tan simples però essencials com el funcionament de la calefacció, l'aire condicionat i la il·luminació són clau per garantir una atmosfera agradable i productiva.

#### 1.2 Com està compostat el cos.

Personal operatiu en 1a activitat, 2a activitat (per edat o malaltia), 2a activitat amb incapacitat permanent total (IPT) i tècnics de suport no policial (TSNP).

**A) TSNP, 2a activitat, 2a activitat IPT: no tenen mobilitat ni carrera professional.**

##### a) TSNP:

.-Les places no estan adaptades a les patologies i això crea problemes gravíssims.

.-Tenim gent a 150 km de casa seva, gent que no pot conduir per les seves patologies, gent a la que es perjudica en relació amb la seva

patologia fins a l'extrem d'acabar amb una incapacitat permanent absoluta.

.- Discriminació en alguns llocs com la metro nord respecte d'altres tècnics: els obliguen a fitxar horari amb un programa inventat, que a més és contradictori amb el control horari oficial de Planificació General Horària (PGH), amb el qual no coincideix.

.- El que va passar a la regió metro nord va començar amb una persona non grata per aquest sindicat, ja que actua amb rebuig i quasi odi cap a les persones amb discapacitat.

## **b.) 2a activitat per temes físics o psíquics:**

.-El problema que tenim no és tant els destins sino que hi ha destins que no estan adequats a les patologies (com pot ser que una persona amb un problema psiquiàtric la vulguin posar de cara al públic o una persona que té un problema d'artrosis important a les mans la vulguin posar a una OAC agafant denúncies).

.-Només se'ls permet canviar de lloc de treball amb una comissió de servei amb plaça provisional, i quan s'acaba la comissió de servei què farem? (hauria de ser un trasllat amb base a l'EBEP per motiu de salut a una plaça fixa, res de plaça provisional).

.-Passen un tribunal que no decideix sobre les funcions: arriben a les comissaries i no saben què fer amb aquestes persones.

## **B) Personal administratiu.**

No pot ser que hi hagin administratius fent tasques policials (requeriments, agafant denúncies) i després no hi hagi places per TSNP o 2a activitat. No s'hauria de contractar més administratius i que aquestes places siguin per membres del cos (2a activitat i TSNP).

## **C) Aspirants en pràctiques.**

A la darrera convocatòria, es van aprovar més aspirants que places disponibles a l'acadèmia, aproximadament 24. Inicialment, molts d'ells van quedar fora de les pràctiques, però al cap de pocs mesos van ser incorporats. El que resulta problemàtic és que, malgrat tenir notes més baixes, aquests aspirants van ser assignats a llocs de treball més propers a casa seva, mentre que altres amb notes més altes van quedar destinats a llocs molt més llunyans. Aquesta situació genera una percepció de desorganització i de falta

de transparència en el procés de selecció, la qual cosa afecta negativament les noves incorporacions.

Conclusió: És fonamental que aquestes petites inconsistències s'abordin ràpidament, ja que, si no es resolen, poden enquistar-se i perjudicar la qualitat del servei i la feina realitzada. A llarg termini, aquest tipus de gestió pot provocar un augment de la incapacitat temporal, el que repercuteix directament en l'eficiència operativa.

## 2.- Aplicació de certs drets laborals.

**2.1 És necessari regular la pròrroga voluntària de la jubilació,** seguint el mateix procés que ja s'ha aplicat a la jubilació anticipada, la qual ja està recollida en una instrucció de funció pública. Només cal aplicar aquesta normativa de manera efectiva per garantir una major flexibilitat i equitat en el procés de jubilació.

**2.2 Recuperació del poder adquisitiu perdut.** Vam sol·licitar a la Direcció General que realitzés un estudi sobre la pèrdua de poder adquisitiu des de 1990, però la resposta va ser negativa. Davant d'aquesta situació, nosaltres mateixos procedirem a fer aquest estudi, ja que sense una auditoria exhaustiva no és possible abordar de manera fonamentada qüestions relacionades amb els diners ni amb el valor de les hores treballades. El que es pot sol·licitar de manera immediata, com a mesura preliminar, és la recuperació del 5% de les pagues extraordinàries que van ser retirades el 2012, que encara està pendent de resolució.

**2.3 Eliminació de la burocràcia innecessària.** Processos com les peticions de conciliació familiar han de ser àgils i efectius. No acceptarem demores de mesos per resoldre sol·licituds bàsiques.

**2.4 Fomentar una cultura de diversitat i inclusió dins del cos.** Desenvolupar polítiques que promoguin la diversitat i la inclusió dins del cos, assegurant que totes les persones, independentment de la seva identitat de gènere, orientació sexual, origen ètnic o discapacitat, tinguin igualtat d'oportunitats per a la formació, promoció i assignació de tasques. Un cos divers i inclusiu és més fort i eficient. Totes les persones, independentment de les seves diferències, aporten valor i han de tenir les mateixes oportunitats dins del cos.

**2.5 Complementos per competències específiques.** Si aportes una titulació com dret o tècnic en prevenció i l'apliques al cos, mereixes un reconeixement salarial. Aquesta mesura motiva i premia l'especialització interna.

És una proposta alineada amb el principi de reconèixer el valor afegit que aporten les qualificacions específiques al servei públic. Si algú del cos de mossos d'esquadra utilitza una formació acadèmica avançada, com ara dret o tècnic en prevenció, per desenvolupar tasques especialitzades que beneficien l'organització, sembla lògic que això es compensi mitjançant un complement salarial.

### **3.- Convocatòries, ascensos i carrera professional**

#### **3.1 Àmbit territorial per a les convocatòries.**

Els agents han de poder triar les places que realment els interessin, afavorint la proximitat i la conciliació.

#### **3.2 Convocatòries per a tothom.**

Places reservades per a persones amb discapacitat (incapacitat permanent, segona activitat i tècnics de suport no policial).

Poder ascendir per antiguitat o per oposició i que la escala bàsica pugui avaluar als comandaments.

#### **3.3 Carrera professional per a tothom.**

Tant en segona activitat com amb discapacitat, tots han de tenir dret a progressar professionalment.

És una reivindicació fonamental per garantir la igualtat d'oportunitats dins del cos de mossos d'esquadra. Aquells funcionaris en segona activitat o amb discapacitat tenen un potencial valuós que pot enriquir l'organització, i és crucial que tinguin la possibilitat de continuar desenvolupant-se professionalment, ja sigui en tasques administratives, formatives o en altres rols on puguin contribuir amb la seva experiència i coneixement.

Una carrera professional inclusiva fomenta la diversitat i aprofita tot el potencial del cos, evitant qualsevol tipus de discriminació. A més, aquest enfocament ajuda a trencar els prejudicis associats amb les discapacitats, valorant la capacitat de cada individu de seguir aportant i creixent dins del cos, malgrat les limitacions físiques.

#### **3.4 Defensa jurídica completa i independent per part de l'administració**

La defensa jurídica actual, proporcionada pel Departament d'Interior, vulnera el dret a la lliure elecció de lletrat i genera conflictes d'interessos inacceptables.

**Per això proposem:**

**Una pòlissa de defensa jurídica** independent, Que cobreixi fins a 20.000 € honoraris, permetent als mossos escollir advocats que treballin exclusivament pels seus interessos.

La Generalitat no pot condicionar la quantia de les indemnitzacions a l'impacte econòmic sobre la seva pòlissa. Els mossos mereixen una defensa sense vincles amb l'administració.

Aquesta iniciativa assegura que els agents rebin suport imparcial en cas de lesions o altres conflictes legals derivats del servei.

### **3.5 Avaluacions justes i objectives per al personal**

Les valoracions del personal (PGA) han de basar-se en criteris objectius i transparents que reflecteixin el rendiment real i les competències de cada agent. És inacceptable que aquestes avaluacions penalitzin les baixes mèdiques derivades de malalties, ja que això suposa una doble penalització per a qui es troba en situació de vulnerabilitat.

**Eliminar penalitzacions per a qui es troba en situació de vulnerabilitat.**

Eliminació del biaix contra les baixes mèdiques en les avaluacions, garantint que cap agent sigui castigat per motius de salut.

**Introducció d'avaluacions bidireccionals.**

No només les categories superiors han de valorar les inferiors; és imprescindible que els agents puguin avaluar també els seus comandaments. Això promourà un lideratge més ètic, just i alineat amb les necessitats del cos. Aquestes mesures asseguruen un sistema d'avaluació equitatiu que fomenti la motivació i el respecte entre tots els membres del cos.

### **3.6 Aprofitament de l'experiència del personal jubilat i amb incapacitat permanent absoluta.**

**Integració i la dignificació d'aquests professionals.**

Proposem reconèixer i valorar l'experiència i els coneixements dels mossos jubilats o amb incapacitat permanent absoluta, oferint-los l'oportunitat de col·laborar amb l'Escola de Policia com a formadors. La seva experiència pràctica i la seva trajectòria aporten un valor incalculable per a la formació de les noves generacions d'agents.

Amb aquesta mesura, promovem la integració i la dignificació d'aquests professionals, assegurant que el seu coneixement continuï contribuint al futur del cos de mossos d'esquadra.

Que li siguin abonades les assistències a judicis com si estiguessin en actiu.

## **4. Reformes legals i institucionals necessàries**

### **4.1 Una llei de policia actualitzada.**

La llei actual necessita adaptacions que responguin a les necessitats reals del cos i evitin la confusió d'incloure cossos diferents en una mateixa norma. Per altra banda, aquesta llei no pot regular l'edat de la jubilació.

Apostar per una actualització de la llei de policia existent, en lloc de crear una de nova, és una manera intel·ligent de preservar l'estructura ja consolidada, mentre es fan els ajustos necessaris per abordar les necessitats reals del cos.

A més, evitar la inclusió de cossos diferents dins d'una mateixa norma garanteix que la legislació sigui específica, clara i adaptada a les particularitats dels mossos d'esquadra. Això redueix la possibilitat de conflictes i confusions, i assegura que les adaptacions responguin de manera directa i eficaç a la realitat operativa del cos.

Responsabilitat, eficiència i compromís amb la millora constant sense complicar innecessàriament el marc legislatiu.

### **4.2 Un Consell de la Policia més democràtic i funcional.**

El Consell de la Policia ha de ser un espai de debat realment representatiu. No permetrem que comandaments uniformats es posin del costat de l'administració en detriment dels seus propis companys. Volem un òrgan transparent, just i al servei del cos.

És una proposta fonamental per reforçar la confiança i la representativitat dins del Consell de la Policia. Transformar-lo en un espai més democràtic i funcional no només assegura que totes les veus siguin escoltades, sinó que

també protegeix els interessos dels mossos d'esquadra davant possibles biaixos o aliances amb l'administració que els perjudiquin.

Posar fi a la pràctica de comandaments uniformats actuant en contra dels seus propis companys és una reivindicació justa i necessària. Un Consell més transparent i just fomentaria un debat autèntic i constructiu, garantint que les decisions preses responguin a les necessitats reals del cos i no als interessos d'una minoria.

Aquesta reforma seria un pas endavant per promoure la unitat, la confiança interna i la defensa col·lectiva dels drets de tots els membres del cos.

#### **4.3 Eleccions sindicals.**

**Inclusives i unificades**, les llistes sindicals han de representar tots els agents, independentment de l'escala. La divisió actual fragmenta la representació i afebleix la defensa dels interessos comuns.

És una proposta molt necessària per garantir la igualtat i la cohesió dins del cos. Les eleccions sindicals inclusives i unificades asseguren que tots els agents, independentment de l'escala, tinguin una veu forta i representativa en els òrgans sindicals. No com fins ara ja que erem els únics sense cap possibilitat d'alliberats, ni hores, ni tenir al darrere un sindicat poderós .

La divisió actual per escales crea compartiments que fragmenten la representació i dilueixen la força col·lectiva en les negociacions. Unificar les llistes permetria una defensa més sòlida i coherent dels interessos comuns, alhora que fomentaria un esperit d'unitat i col·laboració entre tots els membres del cos.

#### **4.4 Reforma del reglament sancionador.**

És inadmissible sancionar els mossos per actes privats o aplicar sancions desproporcionades. Lluitarem per un reglament just que protegeixi la seva dignitat.

És una reivindicació clau per garantir que els drets dels mossos d'esquadra siguin respectats tant dins com fora de l'àmbit professional. Sancionar per actes privats és una pràctica que vulnera la llibertat personal i desdibuixa els límits entre la vida privada i la vida laboral, creant una atmosfera de control excessiu i injustificable.

Reformar el reglament sancionador per evitar sancions desproporcionades o injustes no només protegeix la dignitat dels agents, sinó que també reforça la confiança en el sistema disciplinari. Un reglament just i equilibrat és essencial per assegurar que les sancions siguin aplicades només quan sigui realment necessari i de manera proporcionada.

## **5 . Millora de les condicions laborals.**

### **5.1 Horaris més humans: 1600 hores anuals**

Cal garantir torns fixos, de 24 hores en alguns casos, i mesures que permetin una millor conciliació familiar.

És una proposta imprescindible per millorar la qualitat de vida dels mossos d'esquadra i equilibrar les exigències de la seva feina amb les seves necessitats personals i familiars. La reducció a 1.600 hores anuals és una mesura que reflecteix un horari més sostenible, ajustat a la realitat de la seva tasca i les seves responsabilitats.

Els torns fixos i la possibilitat de torns de 24 hores en funció de les necessitats del servei poden aportar estabilitat i preveure millores significatives en la conciliació familiar. Aquest enfocament no només redueix l'estrès laboral, sinó que també contribueix a un millor rendiment professional i benestar personal.

### **5.2 Modificar el decret de segona activitat.**

Tingui previst que tot el que tingui capacitat laboral pugui tenir un lloc de treball.

Modificar el Tribunal de Segona activitat, ja que es comenten molt errors en la valoració del agents i no es valoren les funcions.

### **5.3 Modificar el decret de provisió de llocs de treball.**

Eliminar burocràcia, i aplicar el EBEP en relació al canvis per motiu mèdic.

Fer que les convocatòries siguin per ABPs.

Fer un estudi d'aquells llocs on la carestia de la vida és molt més alta que la mitjana de Catalunya.