

AILMED SINDICAT

NIF G56277361

<https://ailmedsindicat.org/>

El Consell de la Policia (2a part), al detall: La visió i les propostes d'AILMED SINDICAT

El passat 24 d'abril de 2025 va marcar una data clau: per primera vegada, **AILMED SINDICAT** va seure a la taula del Consell de la Policia com a òrgan representatiu de ple dret. Aquest èxit, fruit del vostre suport incontestable a les darreres eleccions sindicals, ens omple d'orgull, però sobretot, de responsabilitat.

La densitat dels temes a tractar en aquella primera sessió va fer necessària una continuació, que s'ha celebrat avui 29 de maig. Com és el nostre deure i el nostre compromís, volem compartir amb total transparència els punts que s'han debatut i, més important encara, les posicions que des **d'AILMED SINDICAT** hem defensat amb fermesa i convicció. Perquè la vostra veu, les vostres preocupacions i les vostres necessitats són la nostra raó de ser.

Canvi a la Subdirecció General de RRHH

D'entrada se'ns va comunicar el nomenament, amb caràcter de suplència, del Sr. Amadeu Domingo (fins ara Intendent) com a Subdirector general de Recursos Humans de la Direcció General de la Policia.

Citacions judicials: Quan la burocràcia s'acarnissa amb la dignitat

Un dels blocs més candents, i que afecta directament el dia a dia de molts de vosaltres, és el relacionat amb les citacions judicials. Aquí, ens hem trobat amb un panorama que clama al cel i que reflecteix una manca de sensibilitat i eficiència per part de l'Administració que resulta, com a mínim, preocupant.

1. El greuge dels pagaments incorrectes a Investigació:

No és cap secret que la planificació horària (PGH) sovint és un document més teòric que pràctic, especialment per als membres de l'especialitat d'Investigació. Les modificacions per raons de servei són constants. Llavors, com pot ser que el pagament per l'assistència a judicis es basi en aquest PGH i no en les hores realment treballades? Hi ha situacions tan absurdes com la d'un agent que, havent treballat de nit, assisteix a un judici al matí i no cobra perquè el seu PGH reflectia un torn de matí inexistent. Això no només suposa una pèrdua econòmica directa, sinó que genera un profund sentiment de menyspreu i abandonament que mina la moral de forma alarmant. La nostra posició és clara: s'ha d'establir un criteri basat en el

torn de treball efectivament realitzat. És de justícia elemental.

2. L'Agent de baixa: Doblement castigat:

La situació dels companys en baixa mèdica davant les seves obligacions judicials és, senzillament, inadmissible. L'Administració sembla defugir la seva responsabilitat, deixant l'agent en una situació de desemparament absolut. Hem denunciat comunicacions deficientes per a judicis (agents donats per "no localitzats" per no atendre un correu corporatiu estant de baixa!), el trasllat de gestions que hauria d'assumir l'Administració (com justificar incompareixences o reclamar pagaments) i la indefensió que això provoca. És especialment dolorós veure com la Instrucció 1/2024 nega la indemnització per assistir a judicis durant baixes de molt curta durada, presumint una mala fe que rebutgem de ple. Exigim que l'Administració assumeixi les seves responsabilitats: notificacions fefaents, gestió dels tràmits que li pertocuen i la revisió urgent de normatives discriminatòries. Un tracte just i respectuós no és negociable.

3. Jubilats, amb absoluta o en excedència: L'Obligació persisteix, la compensació també ho hauria de fer:

Hem assenyalat una discriminació flagrant: l'exclusió dels mossos jubilats, amb incapacitat permanent absoluta o en excedència, del pagament de les indemnitzacions per assistència a judicis. Si l'obligació legal de declarar per fets ocorreguts durant el servei actiu persisteix, per què no ho fa la compensació? Demanem igualtat de tracte i que s'incloguin aquests col·lectius en el dret a la indemnització, considerant l'aplicació retroactiva per esmenar els perjudicis causats.

La pòlissa d'assegurances: Retallades d'esquena als treballadors

Com a **AILMED SINDICAT**, aquest és un tema que vam proposar directament i que ens preocupa enormement. La modificació a la baixa de la pòlissa d'assegurances per accidents laborals, realitzada aquest 2024, és un exemple palmari de com no s'han de fer les coses.

1. Forma i fons, igualment greus:

Ens hem trobat amb una modificació que empitjora les condicions i que, per a més inri, s'ha tramitat al marge del Consell de la Policia. Sense informació prèvia, sense debat, sense negociació. Una manca de respecte institucional que no podem tolerar. L'Annex II de la pòlissa, irònicament, fa referència a acords del Consell que mai no han existit per a aquests canvis.

En el fons, les retallades són evidents: reducció de les indemnitzacions per Incapacitat Permanent (tant laboral com no laboral) i la introducció de clàusules que dificulten i alenteixen el cobrament. És inadmissible que es retallin prestacions tan essencials i que es faci amb aquesta opacitat. Hem sol·licitat una justificació detallada, una proposta per revertir aquestes modificacions i un compromís ferm que, en endavant, qualsevol canvi es debati i negociï al Consell.

2. Una defensa jurídica digna i independent:

Continuant amb la protecció dels nostres agents, hem presentat una proposta per implementar una pòlissa d'assegurança de defensa jurídica específica per a

accidents laborals. L'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic reconeix aquest dret, però la defensa actual del Departament presenta mancances: no garanteix la lliure elecció de lletrat (ara reconeguda per llei) i pot generar conflictes d'interessos. La disparitat actual en la cobertura segons la propietat del vehicle (fins a 18.000 € si és de la Generalitat, quantitats irrisòries si és de rènting) és una discriminació inacceptable. Una pòlissa independent, amb una cobertura adequada, garantiria una defensa enfocada exclusivament en els interessos de l'agent.

Salut integral: Física, mental i la protecció de les nostres dades

La salut dels nostres agents és una prioritat absoluta. I això inclou, sense cap mena de dubte, la salut mental i la confidencialitat de les dades mèdiques.

1. Salut física i psíquica: Mateixa consideració, mateixa urgència:

Hem defensat amb vehemència que qualsevol problema de salut, sigui físic o psíquic, ha de ser tractat amb la mateixa consideració, urgència i recursos. No pot haver-hi distincions. La salut és integral. En aquest sentit, no podem obviar els nombrosos problemes que molts companys han tingut i tenen amb l'ICAM, amb l'INSS o amb el tribunal de segona activitat. Sovint, **no se'ls col·loca a llocs de treball adequats d'acord amb les seves patologies**, generant un maltractament continu i una angoixa que, inevitablement, **pot derivar o agreujar problemes de salut mental**. Aquesta és una realitat que colpeix directament la integritat dels nostres agents i que exigeix una revisió profunda dels procediments i una major sensibilitat per part dels òrgans avaluadors i de l'Administració a l'hora d'assignar destinacions.

2. Consentiment informat? O xec en blanc per a les dades de salut?:

Ens genera una enorme preocupació que es demani als companys la signatura d'un "document de consentiment exprés informat per compartir dades de salut" sense claredat sobre el responsable del fitxer o la finalitat real de la compartició de dades, que podrien arribar a òrgans jurisdiccionals. Si no hi ha una base de dades oficialment creada i regulada, què s'està fent amb informació tan sensible? Exigim transparència i garanties immediates.

3. La confidencialitat no és opcional:

Recordem a l'Administració que informació com "aquest funcionari no tornarà perquè té una absoluta" són dades mèdiques confidencials. La seva divulgació inadequada és una vulneració de la privacitat. Cal reforçar els protocols.

Pel que fa a la millora dels serveis, prenem nota que l'Administració va comunicar la **creació d'un grup de treball per consensuar necessitats i el dimensionament de serveis**. Des d'**AILMED SINDICAT**, fiscalitzarem la tasca d'aquest grup i hi participarem activament, si se'ns convida, per assegurar que les conclusions es tradueixin en millores reals i efectives per a tots els membres del cos, garantint que les necessitats reals dels agents siguin les que marquin el full de ruta.

Altres qüestions crucials per a la dignitat i el reconeixement professional

- **Nivell 2 d'especialitat a OAC i Sala:** L'administració comunica que ha presentat recurs contra una sentència guanyada per un sindicat sobre aquesta qüestió. Nosaltres estem d'acord amb el reconeixement d'aquest nivell i exigim que es pagui amb interessos i efectes retroactius des de la signatura de l'acord. Ja n'hi ha prou de demores.
- **Transparència del Consell de la Policia:** Tot i que valorem la transparència, no estem d'acord amb l'emissió en directe de totes les sessions per la naturalesa confidencial d'alguns temes. Sí que defensem el dret a sol·licitar, a posteriori i individualment, les gravacions de les intervencions pròpies.

El camí tot just comença

Companys, aquesta crònica detallada reflecteix la intensitat del treball realitzat i la fermesa de les nostres conviccions. La nostra entrada al Consell de la Policia no és un final, sinó un punt de partida. Un punt de partida des d'on **AILMED SINDICAT** continuarà lluitant incansablement per cada un dels vostres drets, per la millora de les vostres condicions laborals i pel reconeixement que mereix la vostra dedicació i professionalitat.

Agraïm la vostra confiança. Seguim treballant, seguim defensant, seguim fent història junts.

AILMED SINDICAT

Determinació i compromís



Afília't ara!