

AL-LEGACIONS A LA PROPOSTA D'ACORD DE GOVERN SOBRE EL COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT PER AL PERSONAL DEL COS DE MOSSOS D'ESQUADRA

A l'atenció de del Secretari del Consell de la Policia

AILMED SINDICAT amb representació en el si del Cos de Mossos d'Esquadra, mitjançant el present escrit, i dins del termini establert a aquest efecte, formula les següents **AL-LEGACIONS** a l'esborrany de Proposta d'Acord de Govern sobre el Complement de Productivitat, presentat en la darrera reunió del Consell de la Policia.

Tal com vam manifestar en l'esmentada reunió, aquest sindicat expressa el seu **total desacord** amb l'enfocament i contingut de l'esborrany presentat, ja que considerem que no garanteix un sistema d'avaluació just, objectiu i transparent per als membres del Cos de Mossos d'Esquadra, i conté elements que poden resultar discriminatoris i perjudicials. Per aquests motius, vam anunciar la nostra intenció de presentar al-legacions, les quals detallem a continuació, tot i lamentar no haver disposat de més temps per a una anàlisi més exhaustiva de la proposta.

AL-LEGACIONS:

PRIMERA.- Requisit de coneixement directe per a l'avaluació:

Considerem fonamental garantir que les avaluacions siguin realitzades per persones amb un coneixement directe i suficient del treball de l'agent avaluat. Proposem que sigui requisit indispensable que el funcionari avaluador hagi tingut una relació laboral directa i continuada (supervisió, comandament directe, treball en el mateix equip o unitat operativa) amb la persona avaluada durant un període mínim significatiu dins del període objecte d'avaluació. Aquest període mínim hauria de ser definit clarament (per exemple, un mínim de sis mesos de coincidència efectiva) per assegurar que l'avaluació es basa en un coneixement

fonamentat del rendiment i les competències, i no en percepcions indirectes o puntuals.

SEGONA.- Implementació d'avaluacions bidireccionals:

Reiterant el que ja vam exposar, exigim la introducció d'un sistema d'avaluació bidireccional. No només els comandaments han d'avaluar els seus subordinats, sinó que els agents també han de tenir l'oportunitat d'avaluar, de manera anònima i constructiva, la gestió, el lideratge i les competències dels seus comandaments. Aquesta mesura és essencial per fomentar una cultura de millora contínua, responsabilitat, transparència i un lideratge més ètic i just dins de l'organització.

TERCERA.- Inadequacions en les exclusions i el tractament de les absències:

L'apartat referent a les exclusions i la deducció d'absències presenta problemes importants:

- **a) Terminologia incorrecta:** L'esborrany, en el punt b) de les exclusions, fa referència a "*personal laboral fix discontinu*". Sol·licitem que es corregeixi aquesta redacció, ja que el personal del Cos de Mossos d'Esquadra té naturalesa **funcionarial**, no laboral. Cal que la terminologia de l'Acord s'ajusti amb precisió a la realitat jurídica i administrativa del col·lectiu afectat.
- **b) Penalització injustificada de les baixes per malaltia:** L'esborrany estableix que no es dedueixen certes absències (permisos per cura de familiars, baixes per accident laboral o malaltia professional) a l'efecte de percebre el complement. Tanmateix, **considerem absolutament inacceptable i discriminatori** que les absències derivades d'una **incapacitat temporal per malaltia comuna o accident no laboral** puguin penalitzar la percepció del complement (ja sigui per no assolir el temps mínim de servei o per altres factors). Aquesta distinció és injusta i contrària al dret a la salut i a la no discriminació.

Un agent pot tenir dret al complement si s'absenta per cuidar un familiar malalt, però pot perdre'l si és ell mateix qui cau malalt. **Exigim que cap baixa mèdica degudament justificada, sigui quina sigui la seva causa (comuna o professional), penalitzi en cap cas ni directa ni indirectament la percepció del complement de productivitat.**

QUARTA.- Subjectivitat excessiva dels factors d'avaluació:

Manifestem el nostre profund desacord amb els factors i conceptes proposats per a la valoració del complement. Tal com vam indicar, estimem que una gran majoria d'aquests (possiblement al voltant del 90%) són de naturalesa eminentment subjectiva, ambigus i de molt difícil valoració objectiva i constatable (p. ex., "iniciativa", "col·laboració", "implicació", **si no es defineixen amb indicadors concrets**). Aquest enfocament obre la porta a l'arbitrarietat, al favoritisme i impossibilita una avaluació veritablement justa, equitativa i transparent del rendiment real. Sol·licitem una revisió completa i profunda d'aquests factors per substituir-los, en la mesura del possible, per indicadors objectius, mesurables, observables i directament relacionats amb l'acompliment de les funcions i competències pròpies de cada lloc de treball. Cal definir clarament què s'avalua i com es mesura.

CONCLUSIÓ:

Per tot l'exposat, aquest sindicat considera que l'esborrany de Proposta d'Acord de Govern sobre el Complement de Productivitat, en la seva redacció actual, no compleix els requisits mínims d'objectivitat, justícia, transparència i no discriminació que han de regir un sistema d'aquestes característiques.

SOL·LICITEM:

Que es tinguin en compte i s'acceptin les presents al·legacions.

AILMED SINDICAT

NIF G56277361

<https://ailmedsindicat.org/>

Que se suspengui la tramitació de l'actual proposta d'Acord de Govern, sense que afecti el cobrament del desembre de 2025.

Que s'obri un nou procés de negociació real i efectiu amb les organitzacions sindicals representatives per tal d'elaborar un text consensuat que estableixi un sistema de complement de productivitat veritablement just, objectiu, transparent, motivador i no discriminatori per a tots els membres del Cos de Mossos d'Esquadra.

Barcelona 25 d'abril de 2025

Angel Gmez-Quintreo Mora
President AILMED SINDICAT