



# L'EVOLUCIÓ

Revista d'acció sindical



**Núm. 94-març 2004**



# Pots ser tu

## Préstecs especials

per als empleats/-ades de la Generalitat  
i també els familiars

Sense obligatorietat de domiciliar la nòmina  
Formes d'acreditació: targeta acreditativa o el DNI + la nòmina



### CAJA DE AHORROS DE ASTURIAS (CAJASTUR)

• OFICINA AV. DIAGONAL  
Av. Diagonal, 436  
08037 Barcelona  
Telèfon: 93 4153809  
ofi175@cajastur.es

• OFICINA POBLE NOU **NOVA**  
Passatge Burrull, 4 - 8 (Rbla Poble Nou)  
08018 Barcelona  
Telèfon: 93 3208308  
ofi226@cajastur.es

Per a més informació consulteu l'apartat  
OBIS del portal EPOCA: <http://epoca.intranet>

[www.cajastur.es](http://www.cajastur.es)

**cajAstur** 

Atònit?

Continua... qui no cerca no troba!

La dinàmica del mercat del treball en el segle XXI exigeix als treballadors una actualització permanent dels coneixements, fins i tot, tenint en compte la mobilitat laboral a la que es veuen sotmesos, més enllà dels requeriments específics per a la feina que fan. Els funcionaris no som aliens a aquesta necessitat i el col·lectiu policial n'és un dels més afectats, ja que en l'àmbit del nostre treball els canvis legislatius són constants i la introducció de nous procediments delictius juntament amb la tecnologia científica per combatre'ls, cada vegada més important, fan que hi hagi un deure constant de reciclatge per ser veritablement, en llenguatge policial, uns professionals operatius.

El problema és que, dins del Cos de Mossos d'Esquadra, la formació permanent ha passat de ser un deure de l'Administració i un dret del treballador, a ser un instrument institucional de repartiment de prebendes i una forma de mantenir els mossos distrets i allunyats de reivindicacions laborals i professionals amb l'esquer de la formació. I aquest és un esquer molt atractiu. Vegem-ho.

Primer cal repetir, per enèsima vegada, que la formació i el reciclatge són un deure que l'Administració ha d'oferir al funcionari, i ambdós conceptes s'han d'integrar dins el calendari laboral computant les hores invertides en formació com a treball efectiu, mai fora de l'horari de servei. L'Administració, però, es desempallega de la formació traspasant aquesta responsabilitat als sindicats i obté dos resultats favorables als seus interessos: manté ocupats als sindicats amb les subvencions encobertes i estimula els mossos a fer els cursos que donen aquells atorgant punts per la promoció interna. Les complicitats entre els uns i els altres s'estableixen de seguida. Els sindicats han construït un tramut econòmic molt important al voltant dels cursos, un sistema que alimenta un munt de boques que encobreixen la pobresa de continguts o la discriminació en l'assistència, per posar només dos exemples, però la merda s'empassa millor gola avall si està ben pagada, aquest és un fenomen universal. D'altra banda, una bona majoria de mossos funcionen com a col·laboradors necessaris en la perpetració d'aquest frau quan s'inscriuen en un curs o, des del principi, quan venen la consciència afiliant-se a un sindicat només pels cursos que ofereixen. Clar que, comprometre els valors propis sense posar-se vermell és quelcom que està a l'ordre del dia i, si més no, hi ha altres maneres de sufocar la vergonya, ja sigui votant esquerres o donant suport a una ONG. En qualsevol cas, després d'analitzar el gran índex d'abstenció a les eleccions sindicals i el tarannà de bussiness pseudosindical d'aquells que han estat els més representatius i que abans hem examinat, no hi ha dubte que anem al ritme de la majoria social. Això no és d'ara. Des del CAT fa temps que lluitem contra aquesta manca d'autoestima laboral i de compromís social. Didàctica sindical i consignes de lluita: molts esforços que sembla que no acaben de fer reflexionar vers el panorama que tenim a sobre i les possibilitats reals de que disposem per a posicionar-nos en contra. La desídia sindical d'aquest col·lectiu és tan preocupant que, aquest cop, hem volgut provocar amb la nostra portada una coneguda tècnica pedagògica. Buscàvem, mitjançant un estímul insòlit i singular, trencar amb les respostes conductuals habituals i provar de canviar l'actitud, en aquest cas, d'aquells que viuen en el llimbs de l'ego autosuficient i insolidari o dels que, simplement, desconeixen les veritables finalitats d'unes organitzacions pensades per defensar els drets i fomentar la igualtat i la solidaritat entre tots els treballadors. Reflexioneu sobre l'assumpte. S'ho val.

Per cert, cent dies de nova gestió de govern i per l'única cosa que ens han cridat ha estat per validar més cursos de formació.

Salut!





Editorial.....	3
Sindical.....	4
- Turnicitat: Risc Laboral.....	6
- 1ª Reunió, 1ª Resposta del nou DG...9	
- Acció sindical.....	11
- Serveis Jurídics.....	14
- Secció sindical de trànsit.....	16
Opinió.....	17
- Funcionaris immadurs.....	17
- Sobre la secció K&K.....	18
- Les famoses 350 denúncies.....	19
- Kanya & Konya.....	20

Bé companys, hi haurà qui discreparà de la nostra política sindical, és lògic, i per això és necessària la pluralitat, ara bé, ens hem de definir i prendre decisions. Sempre tenim l'esperança d'encertar i que, si més no, la majoria hi combregui. En data 16 de febrer hi ha hagut reunió de SN del CAT i s'han pres decisions, entre d'altres, aquesta, que prioritzem, per on i quan comencem la casa nova. Mai ens hem amagat, ho nostre és trencar el sistema, excavadora i dinamita. No us espanteu, quan parlem de sistema parlem de "decretazo", d'abús de la potestat reglamentària per imposar condicions de treball i estatut professional. És a dir, anem pel respecte escrupulós a l'estat de dret, a l'esperit social de la constitució, a la negociació col·lectiva com a via d'establiment d'aquestes condicions de treball i estatutàries. Entrar a negociar, com a prioritat, que allà on es pugui es facin les vacances a l'estiu, o que es consolidi el nivell retributiu de les especialitats o d'altres aspectes que no impliquen una revolució, sinó una adaptació del sistema actual és acceptar, ja d'entrada, aquest sistema. Bé, potser m'estic enrotllant massa, només vull transmetre que hi ha debat, que es raonen les coses. Nosaltres hem decidit que ja n'hi ha prou de dilacions, que no és acceptable que ja portin quasi tres mesos de govern, tots els càrrecs nomenats, sent la gent amb la que nosaltres ens relacionàvem la mateixa i que ni tan sols hi hagi hagut reunions per acabar el que estava encetat, però, en canvi, s'ofereixin mossos pel fòrum sense haver-nos-en ni informat. Així que considerem que ja s'ha de començar a exigir negociació i posar sobre la taula allò que volem negociar en primer lloc. D'acord amb la línia filosòfica exposada, amb l'objectiu final d'un conveni col·lectiu, hem considerat que el pont llevadís d'aquest castell, el primer mur que hem de derruir són els horaris, assolir el torn fix, sense dispersar esforços, després ja anirem per altres torres i torreons. Pensem que, moralment, els resultarà difícil justificar que policies sota el mateix color polític gaudixin del torn fix, a més de tres pagues dobles

**CAT-ME**

**HORARIS** 9:00 a 20:00  
**TELÈFONS** 93-485-03-50  
**FAX** 93-309-44-80  
**URGÈNCIES** 629-73-91-92  
**INTERNET** www.catme.es.vg  
**E-MAIL** cat-bcn@ya.com  
**ADREÇA** C/ Tànger 48, Baixos 1ª  
 08018 Barcelona (Al costat de Base)

*Aquesta publicació s'edita amb una freqüència mensual i conté informació i anàlisi sindical i professional. El Col·lectiu Autònom de Treballadors-Mossos d'Esquadra no comparteix, necessàriament, les opinions expressades en aquestes planes pels seus col·laboradors*

**EDITA CAT**  
 Col·lectiu Autònom de  
 Treballadors-Mossos d'Esquadra  
 Dep.Legal B-13161/99

íntegres, etc, i negar-nos-ho a nosaltres, ara bé, tot pot passar. Si no tenen voluntat política d'instaurar el torn fix, caldrà començar a pressionar per canviar aquesta voluntat política i això implica mobilitzacions. Esperem que si, malauradament, hem de fer mesures de pressió, ens doneu suport i demostreu que realment representem la voluntat i desig de la majoria. Si no és així, si les mobilitzacions fracassen, doncs ens haurem equivocat i penseu que les derrotes dels sindicats o del col·lectiu, reforcen a l'empresa.

SALUT !

A continuació podeu veure el primer pas...

**A/ Honorable Montserrat TURA i CAMAFREITA, Consellera del Departament d'Interior.**

**ASSUMPTE: «Petició d'inici de negociació.»**

Honorable Sra.,

Hem deixat passar un temps prudencial abans de demanar-vos quelcom concret per tal que us situéssiu o prenguéssiu mides, en expressió vostre, de la situació del Cos, limitant-nos a enviar-vos un escrit on us reflectíem, molt genèricament, la nostra visió. Considerem que ja és hora de demanar-vos coses més concretes.

Esperem que us n'hagueu adonat que, des de la perspectiva sindical, hi ha moltes problemàtiques i reivindicacions històriques pendents de resoldre, en positiu o en negatiu, però cal afrontar-les. Quan en un col·lectiu s'ha estat practicant, per part del Departament, la política dels fets consumats, de la imposició via potestat reglamentària de la voluntat política, sense el més mínim respecte per la negociació col·lectiva és lògic que hi hagi una acumulació importantíssima de queixes, problemes i reivindicacions. També entenem que el que s'ha fet durant 23 anys no

es pot canviar en mesos i que, per tant, cal començar per l'1 i acabar pel número que correspongui, però cal començar..

Al si de la nostra organització hem estat debatent sobre la prioritització dels canvis que volem en relació al que hi ha establert. Hem conclòs que el primer tema que cal abordar és, per diverses i importants raons, l'assoliment del torn fix pels mossos d'esquadra. És una reivindicació històrica d'aquest col·lectiu, necessària, ja que no hi ha cap cos, i em refereixo al físic o família, que agunti la rotació de torns tota una vida. Alhora en administracions governades per gent progressista, els nostres companys d'altres cossos de seguretat en gaudeixen, motiu pel qual pensem que no en sereu contrària. Només cal veure als nostres companys de la Guàrdia Urbana de Barcelona.

Us demanem que designeu interlocutor i començar la negociació que desemboqui en l'establiment del torn fix al nostre col·lectiu. També us demanem una altra cosa. Com ja vam dir al Director General de Seguretat Ciutadana, les relacions amb l'anterior equip del Departament van estar marcades, massa sovint, per l'engany, pel marejar la perdiu. Ens agradaria canviar aquesta dinàmica i poder mantenir una relació més franca amb vos, per tant, si no teniu voluntat política d'arribar a un acord per l'establiment del torn fix, us preguem que també ens ho digueu ja que això ens estalviarà molt de temps a totsplegats. Òbvia i legítimament la nostra organització actuarà de forma conseqüent amb el seu deure de representació adoptant l'actitud que correspongui al vostre posicionament.

Atentament,  
Catalunya a 16 de febrer del 2.004.

Sindical



## LA TURNICITAT COM UN FACTOR DE RISC LABORAL

El reconeixement dels treballadors a la protecció de la seva salut dins l'àmbit laboral, plasmat concretament a la Llei de Prevenció de Riscs Laborals, ens duu a la necessitat d'efectuar la valoració dels factors de risc a cada lloc de treball. Independentment de l'anàlisi de tasques que comporta la determinació dels factors de risc més comuns en la professió de policia, existeixen uns condicionants característics de la pròpia naturalesa del treball que poden tenir una influència significativa en la generació de riscos per a la seguretat i la salut del treballador.

Aquests podrien enquadrar-se sota l'epígraf genèric d'"Organització del treball", i és aquí on ens trobem amb la turnicitat o la nocturnitat. La turnicitat és un factor de risc laboral. L'ésser humà, és un organisme que funciona segons uns ritmes biològics, l'anomenat cicle circadià, pel qual canvien certs processos fisiològics. Així existeix un ritme cardíac, uns canvis en la temperatura corporal, en la tensió arterial, en el consum d'oxigen, en la mobilitat gàstrica, en la freqüència respiratòria, en el to muscular. En general, podem dir que el cos humà està programat en períodes d'activitat o vigília o de son i descans. Aquests períodes bàsicament coincideixen amb l'activitat diürna i el descans

# PRENGUEM CONSCIÈNCIA



nocturn. En condicions de turnicitat, l'organisme intenta forçar aquest canvi que, a curt o a llarg termini, generarà una disfunció i, per tant, un problema de salut per al treballador. Sens dubte, ens trobarem amb moltes variables segons les característiques individuals de cada treballador. L'adaptació dels cicles circadians és més lenta en els treballadors d'edat més avançada (crítica a partir dels 40 anys) que en els joves, però amb el pas dels anys, amb l'increment de l'edat, els perjudicis patològics, amb més o menys mesura, seran inevitables.

La majoria dels treballs en major o menor mesura venen a coincidir en que els efectes del treball a torns sobre el treballador poden produir les següents alteracions:

### **EFFECTES DEL TREBALL A TORNS SOBRE LA SALUT**

Les alteracions gastrointestinals que pot provocar el treball nocturn venen provocats fonamentalment per l'alteració en la seqüència de menjades i la mobilitat gàstrica, que es regeix per cicles. És indubtable que en les causes dels síndromes gastrointestinals són múltiples i complexos, però ens trobem a la literatura amb treballs en els quals coincideixen en assegurar que la nocturnitat provoca que l'úlcerapèptica sigui dues vegades més freqüent (Thiis Evensen 1980), i els treballs d'Aanonsen 1964 i Agerbech 1980, que constaten la presència elevada 2-3 vegades, comparant amb el personal que no realitzava torn, i una disminució significativa dels problemes pèptics una vegada van abandonar el servei nocturn.

Costa i Cols 1981, van calcular el període de temps entre l'inici de l'aparició de trastorns gastrointestinals en personal amb diferents horaris, i van trobar menors intervals mitjans (4,7 anys) en els treballadors de torns que entre els fixos de matí (12,6 anys). Costa afirma que cal considerar el treball en torns com un factor de risc en la gènesi de trastorns gastrointestinals, en especial en l'aparició de l'úlcerapèptica.

Pel que fa als trastorns cardio-vasculars, hem de considerar l'existència de factors de risc cardio-vascular, que poden veure's influenciats pel treball a torns. El tabaquisme, els antecedents familiars poden sumar-se al fet de realitzar treballs a torns.



Els trastorns neurològics parlen de tendència al malestar general (ansietat i tendències depressives). Existeixen estudis sobre l'aspecte de factors psicològics i de la vida de relació, que demostren l'evidència de la presentació d'alteracions clares.

Els treballs de Mott i Cols de 1965, els de l'Institut de Medicina Ocupacional de la Universitat de Verona de 1997, els de 1994 de la Universitat de Birmingham i altres, demostren l'evidència d'alteracions clares en dos aspectes fonamentals:

1.- Alteracions del son, per amputació crònica de la fase REM, que comporten símptomes aguts de cansament o fatiga i manca de motivació, que podríem dir que aboquen a trastorns d'ansietat i/o depressió. L'etiologia d'aquests trastorns es deuen a la qualitat del son que gaudeixen durant el dia o l'absència de descans després de la jornada laboral per altres ocupacions socials o de qualsevol altra naturalesa.



2.- Vida social o de relació, supeditada al treball. S'ha d'adaptar la família al treballador en una societat programada per funcionar de dia i descansar de nit. Les obligacions familiars poden generar conflictes i problemes de convivència familiar. Fins i tot als estudis de Mosen de 1981 i de Dickman de 1981 s'assevera que si els dos progenitors realitzen el treball a torns, pot veure's afectat el rendiment escolar

dels fills. És evident que aquestes disfuncions familiars que arriben fins i tot a no apreciar les jornades de descans com festius, poden culminar en problemes de trencaments de parelles.

"Anar amb el peu canviat", podria resumir-se que el treball a torns estable, no és sols una forma de treball, sinó una forma de vida en la qual, l'adaptació o no a aquesta forma de vida determinarà la presència de patologia psíquica o d'alteració de la qualitat de vida de la relació. Hom apunta, per últim, com efectes de la turnicitat en la pròpia activitat laboral, la possibilitat d'una disminució i el possible augment de l'accidentalitat.

Sobre el tema d'accidentalitat, citarem les conclusions de l'informe Carter a les quals s'apunta que existeix una major tendència a presentar accidents en torn rotatiu que en torn fix, i que quant més prompte s'inicia el torn, més probabilitat d'accident.

## LA FAMÍLIA ÉS SAGRADA

En definitiva, es pot afirmar que el treball a torns o nocturn és un factor de risc que unit a altres factors individuals presents en l'individu pot causar l'alteració de la salut del treballador, per tant, la principal causa per la qual es presenten alteracions en la salut ens ve donada per l'adaptació o inadaptació del treballador a l'organització del treball. Organització del treball, que evidentment és sempre millorable seguint les recomanacions i convenis de l'OIT o les directrius de la CEE, aplicant-hi rigorosament la legislació espanyola (Estatut dels Treballadors i Llei de Prevenció de Riscs Laborals). És la Llei de Prevenció de Riscs Laborals, qui ordena avaluar els riscos inherents al treball i, una vegada avaluats, eliminar-los o pal·liar les seves conseqüències. És evident que eliminar el torn o treball a torns als serveis de seguretat ciutadana, és pràcticament

## CAT-ME

impossible, per la qual cosa, l'acció preventiva va encaminada a pal·liar-hi les conseqüències; per aconseguir això hem de conscienciar no sols l'empresa, que segons la Llei és la responsable última de la prevenció, sinó al treballador, que ha de pensar que no pot vendre la seva salut per diners.

El conveni 171 de l'OIT ens proposa tres solucions al seu article 10:

\* Participació dels treballs en l'organització dels seus torns.

\* Intentar acords sobre les hores de les menjades i relleu dels torns, en funció de les preferències i necessitats i les circumstàncies dels treballadors.

\* Disminuir el personal en torns nocturns, realitzant estudi de necessitats.

La recomanació de l'OIT núm.: 178, també advoca per mesures per a la reducció de la jornada laboral, adaptació del personal segons les seves característiques individuals, millorar els serveis socials de l'empresa, sobretot en l'assistència sanitària, establiment d'un temps límit per treballar en torns, i establir un coeficient reductor de

jubilació per als qui haguessin treballat a torns (per exemple, un coeficient reductor de 0,25 anys per any treballat a torns).

L'Estatut dels Treballadors (RD 1-1995), al seu article 36 decreta taxativament dos aspectes que crec que són fonamentals:

1r) Que els treballadors a torns han de gaudir en "tot" moment d'un nivell de protecció en matèria de salut i seguretat adaptat a la naturalesa del seu treball, equivalents als restants treballadors de l'empresa.

2n) L'empresari garantirà a aquests treballadors que disposen d'una avaluació de salut abans de la seva incorporació a un treball a torns o nocturn, i aquells treballadors als quals se'ls reconeguin problemes de salut lligats al fet del seu treball nocturn, tindran dret a ser destinats a un lloc de treball diürn en l'empresa i per al qual siguin professionalment aptes.

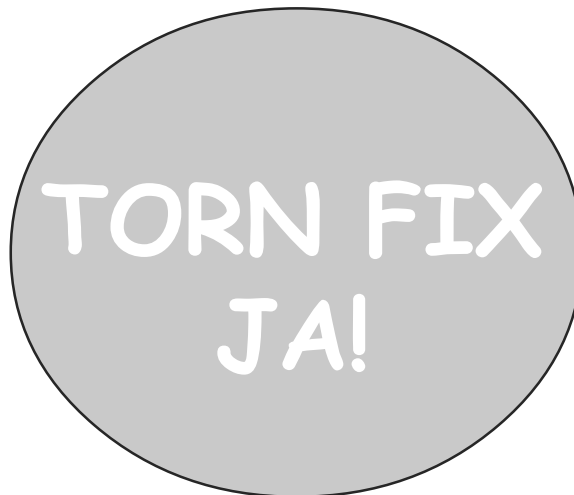


La Llei de PRL-95 en el seu article 4, defineix com a condició de treball, qualsevol característica del mateix que pugui tenir influència significativa en la generació de riscos per a la seguretat i la salut del treballador, restant inclòs en aquesta definició i en l'organització del treball, el fet del treball nocturn o a torns rodats.

La prevenció també s'ha de basar tal i com indica la legislació i els convenis internacionals, en la vigilància de la salut dels treballadors, la realització dels reconeixements mèdics rigorosos en les aptituds de l'aspirant, incloent-hi aquelles patologies que s'han demostrat, en les quals poden incidir negativament el treball a torn o nocturn.

El protocol dels reconeixements considera que ha de ser el següent:

- Reconeixements previs
- Anamnèsia
- Antecedents personals i laborals
- Exploració física
- Enquesta mental
- Factors predictors



d'intolerància a torns

- Assignació del torn en funció de les aptituds personals, edat, rutina del son i vida social
- Reconeixements d'adaptació
- Com a mínim als sis mesos del reconeixement previ
- Investigació de l'aparició de factors d'intolerància o:
  - Alteracions del son
  - Trastorns de l'apetit
  - Diabetis
  - Epilèpsia
  - Psicopaties
- Reconeixements especials
- Com a mínim cada any
- Estudi de patologia intercurrent o d'inadaptació
- Anamnèsis
- Exploració física
- Enquesta mental



Cal incidir en la patologia que desaconsella el treball a torns especialment en:

- Història de trastorns gastro-duodenals, úlcera recurrent, colon irritable
- Diabetis melitus insulino-dependent
- Tisotoxicosis
- Malaltia coronària, angina inestable, IAM
- Narcolèpsia o pertorbacions cròniques del son
- Epilèpsia
- Trastorns psiquiàtrics, greus, depressió crònica
- Asma, TBC, alcoholisme o drogaaddicció
- Ceguesa nocturna greu

Per concloure, preneu consciència de que:

- treballar de nit i treballar a torns afecta negativament la salut
- 15 anys de treball nocturn provoca un envelliment prematur de 5 anys
- a partir dels 40 anys és molt perjudicial treballar de nit
- el treball nocturn dificulta i altera les relacions socials i familiars
- quan parlem del son no es tracta únicament de quantitat, sinó també de qualitat del son (quan dormim no sempre descensem)
- les patologies de la salut relacionades amb trastorns del son són diverses i algunes poden suposar greus conseqüències per a la nostra salut i seguretat.

# EL PRIMER ÉS LA SALUT!

## 1ª REUNIÓ AMB, i 1ª RESPOSTA DEL NOU DIRECTOR GENERAL.

1ª REUNIÓ AMB EL DG 27-01-04

En data d'avui hem tingut l'oportunitat de reunir-nos amb el nou Director General. Li hem fet un esbós de com està el panorama del Cos des del nostre punt de vista i tots els elements de descontent. Ens ha reconegut que encara no havia pogut fer-se una idea exacte de com estan les coses i que, per tant, l'únic compromís que pot assumir és el de mirar-se els temes que li hem plantejat.

Ha quedat una mica sorprès del gran nombre de queixes que li hem plantejat, però ha pres nota de tot i ha estat receptiu, el qual no vol dir que tot s'arregli al nostre gust ni, molt menys, de cop.

Hem insistit molt en el fet que hi ha molta feina a fer, molts problemes, moltes reivindicacions i que el primer pas per poder donar resposta a les expectatives del col·lectiu i a la resolució de la multitud de problemes, és l'agilitat, en que cal un interlocutor exclusiu per les problemàtiques laborals i estatutàries, pel marc de relacions amb els sindicats, sinó, no es pot avançar.

Hem parlat una mica de tot, condicions de treball, incidint en la consecució del torn fix, reconeixement de les diverses especialitats de seguretat ciutadana, les problemàtiques de trànsit, les mancances d'efectius en general, la nostra disconformitat amb els sistemes de selecció, provisió i promoció, el pla de carrera professional, la necessitat d'una formació i reciclatge permanent oficial, la instrumentalització política de l'Àrea d'Afers Interns (demanant-li de forma explícita una amnistia administrativa per diversos companys sancionats o expedientats, des del nostre punt de vista, de forma absolutament injusta), segona activitat, etc.

Diríem que ha quedat estranyat quan li hem explicat que aquí la formació inherent als processos selectius es considerava en interès propi i voluntari i s'obligava a la gent a demanar llicències per estudis, resultant que el mosso havia de posar temps i diners.

En fi, em parlat de tot, ell no s'ha mullat en cap cas, escudant-se en que encara no ha pogut

## CAT-ME

prendre consciència de tot el que hi ha, però, si més no, tampoc ha dit a res que no, no ha adoptat cap postura de tancament. No ha expressat tampoc disconformitat amb cap dels plantejaments que hem exposat, això sí, ha introduït matisos. És significatiu el fet que quan li hem demanat si complirien el pacte signat el 14 de març passat no sabia de que li estàvem parlant, hem hagut d'explicar-li nosaltres el tema del passi a nivell C, etc, però ha dit que si hi havia compromisos, els complirien.

Li hem demanat sobre les seves intencions, canvis que volguessin fer, etc, però, la resposta ha estat sempre la mateixa, primer volen veure bé el que hi ha.

Vist tot això, ens sembla que haurem de tenir paciència i donar més temps per a que s'instrueixin i comencem a avançar.

SALUT !

Catalunya a 27 de gener del 2004.

### 1ª RESPOSTA DEL DG 19/02/04

19/02/04

Generalitat de Catalunya  
Departament d'Interior  
Secretaria de Seguretat Pública  
Direcció General de Seguretat Ciutadana

Oscar Luis Juarranz Moratilla  
CAT-ME  
Tànger, 48, baixos  
08018 Barcelona

Generalitat de Catalunya  
Departament d'Interior  
Secretaria de Seguretat Pública  
DG de Seguretat Ciutadana  
Número: 8006S - 880 / 2004  
Data: 16/02/2004 Hora: 15:39:05  
Resistre de sortida

Senyor,

Dono resposta al seu comunicat de data 16 de gener en el que m'exposa que considera que es produeix una situació deficitària de material i de motivació en el col·lectiu destinat a trànsit i he de dir-li que se'm fa difícil poder prendre en consideració les seves opinions sobre la manca de motivació dels funcionaris perquè no provenen de situacions objectives sinó de meres percepcions o apreciacions subjectives, però sí que comparteixo la seva inquietud respecte la necessitat i l'interès formatiu dels funcionaris destinats a aquesta especialitat de trànsit i, per aquest motiu, en recents reunions, en matèria de formació, entre els representants de les organitzacions sindicals representatives i representants de l'administració, s'ha acordat l'increment de l'oferta formativa adreçada a l'esmentada especialitat que s'ha de portar a terme durant aquest any 2004.

En relació a la manca de dotació de material li faig saber que no tinc constància que en cap Regió Policial hi hagi les mancances que m'indica. Si hi ha manca de material es fa arribar la petició de reposició ordinària o, en el cas que correspongui, de reparació de l'aparell i ambdues situacions comporten la corresponent reposició del material que manca.

Respecte als vehicles adaptats a condicions especials de determinades destinacions li comunico que per a la formalització de contractes de renting de vehicles destinats a la Regió Policial de Pirineu Occidental ja és demana que, a més dels neumàtics de sèrie, disposin de rodes de contacte.

Respecte el vestuari dels efectius de trànsit tots tenen una unitat de cada una de les peces d'uniformitat i, de moment, no està previst, per manca de dotació pressupostària, poder-ne lliurar una segona i per les peces que requereixin d'un rentat periòdic, com és el cas dels pantalons, poden ser utilitzades les peces d'uniformitat ordinària i en el cas de trencament o de qualsevol altre tipus de incidència la reposició s'efectua mitjançant una petició extraordinària del agent que ho requereixi.

Atentament,

  
Jordi Samsó i Huerta  
Director General de Seguretat Ciutadana.

Barcelona, 9 de febrer de 2004  
SGRRHH/mpa

MAL ROLLO, ENS OLOREM QUE QUAN ES PARLA DE CANVI NO ES TÉ EN COMPTE A AQUEST COLECTIU.

ENS SEMBLA QUE SI VOLEM CANVI, SI VOLEM TRENCAR L'IMMOBILISME, HAUREM DE PROVOCAR NOSALTRES EL MOVIMENT, SI NO ENGEGUEN, AVIAT TINDREU NOTÍCIES

SALUT !

pàg 10

# ACCIÓ SINDICAL



A continuació us reproduïm alguns escrits (no tots, la totalitat els podeu trobar a la nostra web) que reflecteixen part de la feina feta. Sobren comentaris, del nou govern, per ara només hem obtingut una sola resposta. Donat que els comunicats públics nostres no apareixen per enlloc, doncs, publiquem directament els escrits que ens caben en aquesta revista.

## COMUNICAT PÚBLIC: DENÚNCIA PER PRESSUMPTA PREVARICACIÓ

El Col·lectiu Autònom de Treballadors - Mossos d'Esquadra, sindicat representatiu del Cos de Mossos d'Esquadra, ha presentat denúncia davant la fiscalia del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya per una presumpta prevaricació en el procés selectiu d'Intendents del Cos, procés que encara no està conclòs.

L'article 25 bis de la Llei 10/94 preveu la possibilitat PER UNA SÓLA VEGADA EN LA CARRERA PROFESSIONAL DE CADA MOSSO de canviar de categoria sense tenir la titulació corresponent.

Un informant anònim ens digué que en l'actual procés de selecció, una persona que, precisament, havia estat destinat a l'Àrea d'Afers Interns (en la nostra opinió, l'autèntica policia política del Cos), havia estat admesa a aquest procés tot i haver exercit ja amb anterioritat la dispensa de grau, amb el qual, amb aquesta, era la segona vegada que exercia aquest dret. Immediatament, vam denunciar, internament, el tema. L'administració no ho va negar. En la seva resposta, va manifestar que, si bé fins llavors s'havia interpretat l'article com nosaltres dèiem, ara, es pensava que si la persona assolía la titulació immediatament inferior a la requerida, podia gaudir de les vegades que volés de la dispensa de grau. És a dir, com era costum amb l'anterior equip de govern, prepotència i a combregar amb rodes de molí.

La nova Consellera del Departament en la seva presentació ens demanà que, sobretot, si detectàvem conductes pressumptament

delictives, li informéssim per tal de poder corregir-les. Ens vam creure el missatge i vam informar de l'actual situació, però, lamentablement, la resposta va ser que ja no s'hi podia fer res, amb el qual, no ens ha quedat més remei que denunciar-ho. Lamentem que la conducta de l'anterior equip del Departament pugui causar perjudicis a persones moralment no responsables, però no podem permetre que es continuï afavorint a determinades persones en detriment d'altres.

**CAL FER NET, I SI NO HO FA EL NOU EQUIP DE GOVERN, NOSALTRES HO INTENTAREM.**

SALUT !

Catalunya a 17 de febrer del 2.004.

**A/ Sr. Jordi SAMÓS, Director General de Seguretat Ciutadana.**

**ASSUMpte: « Defensa jurídica dels agents d'aquest Cos. »**

Sr., ens acabem de trobar en un cas que, en aquesta casa, no s'havia produït mai i li traslladem als efectes de clarificació.

L'article 11.1.cinquè de la Llei 10 / 94 ens obliga a intervenir en qualsevol hora i lloc, estiguem o no de servei, en defensa de la seguretat ciutadana. L'article 39.2 de la mateixa llei obliga a la Generalitat a protegir-nos en l'exercici de les nostres funcions. En aplicació d'aquests articles, fins ara, quan un mosso resultava processat en exercici de les seves funcions, disposava de la defensa jurídica gratuïta de la DGSC.

Doncs bé, un mosso, afiliat nostre, s'ha trobat amb que, estant lliure de servei, va haver d'efectuar una intervenció, la qual va derivar compareixença i instrucció de diligències per conducció temerària i agressió a agent de l'autoritat. Alhora, el particular, també va denunciar al mosso per abús d'autoritat. A l'haver-hi denúncies creuades, el fet ha

## CAT-ME

generat l'obertura de diligències prèvies penals on tan el particular com el mosso estan imputats. El mosso, en un principi, va optar per fer servir la defensa jurídica del CAT, tanmateix, quan va adonar-se'n que el procediment penal generava despeses de procurador i advocat, va decidir acudir al servei jurídic de la pròpia DG. Tanmateix, els serveis jurídics de la DG s'han negat a assumir la defensa del mosso al·legant que l'actuació es va produir fora d'hores de servei i el mosso ha

ELS SERVEIS JURÍDICS  
DE LA DG S'HAN NEGAT  
A ASSUMIR LA DEFENSA  
DEL MOSSO  
AL·LEGANT QUE  
L'ACTUACIÓ ES VA  
PRODUIR FORA D'HORES  
DE SERVEI

hagut d'assumir de la seva butxaca les despeses d'una defensa jurídica provocada per les seves obligacions professionals, per complir amb el seu deure.

És cert que la intervenció es va produir fora d'hores de servei, però també és cert que el mosso va actuar, en tot moment, com a tal, en exercici de les seves funcions, tal com diu la llei i això queda més que probat, justament pel tipus penal que se l'hi imputa, propi i específic per funcionaris. Abans d'enviar-li aquest escrit vam parlar amb el gabinet jurídic, però no hi va haver manera d'entendre'ns. Pensem que tenim raó i que, tot i que el mal ja està fet, s'ha de reparar i aclarir per a que no es torni a repetir, en cas contrari, caldria dir a tots els mossos que en cas d'intervenir com a policies en hores fora de servei els comporta el risc de ser denunciats i que la Generalitat no assumeix la seva defensa.

És per això que **LI DEMANEM,**

- Ens digui si tenim raó o no. Si la tenim, el mosso farà una instància reclamant el pagament de les despeses ocasionades, i li preguem doni les instruccions oportunes al gabinet jurídic per a que cap més mosso per fer la seva feina es quedi en situació d'indefensió. Si no la tenim, el mosso engegarà un procediment contenciós per demostrar que sí i actuarem, mediàticament, en conseqüència.

Atentament,

A/ Sr. Jordi SAMSÓ, Director General de Seguretat Ciutadana.

RECLAMACIÓ DE COMPENSACIÓ PEL MENSATEL

Enric ALSINA ILLA, amb DNI n° 52.210.098, caporal del cos de Mossos d'Esquadra amb TIP n° 1925, destinat a la Unitat d'Investigació de l'ABP Selva-Litoral, amb domicili a efectes de notificació al C/ Tànger n° 48, baixos 1ª de Barcelona, CP 08018, per la present,

EXPOSA,

Que en data 27 de gener del 2004, el comandament de la unitat ha manifestat en una reunió i en presència de tots els caporals de la unitat, que el mensatel (sistema de disponibilitat) s'havia de dur per ordre jeràrquica, sense que aquesta situació de disponibilitat doni dret a cap tipus de compensació, a resultes d'una comunicació del Cap del Servei de Gestió i Coordinació de Personal.

Es dona la circumstància que, a molts serveis del Cos, entre els quals estan les unitats d'investigació i de policia científica, s'estableix un sistema rotatori entre els seus efectius amb el qual un nombre determinat de persones estan en situació de disponibilitat

Sindical



mitjançant el mensatel en hores que no hi ha ningú d'aquell servei treballant en presència física.

Tot i que no existeix cap document, instrucció, reglament o altre disposició que determini les obligacions que comporta el fet d'estar en situació de disponibilitat, la pràctica dicta que qui està en situació de disponibilitat rep al seu domicili i a través del mensatel avisos des de la Sala de Comunicació respectiva sobre les intervencions que hagi d'assumir, obligant a la persona en aquesta situació a incorporar-se al servei o fer una trucada telefònica per rebre informació i donar instruccions, normalment en horari nocturn o festius. Aquesta suposada obligació obliga a l'afectat a disposar de telèfon, vehicle i no poder efectuar una vida social normal mentre dura aquesta situació, donat el compromís assumit. Resulta una extensió extralaboral de les obligacions.

L'article 21 del Decret 146/1996 de Jornada i Horari determina la compensació de 30 minuts per cada dia o fracció de dia en que s'estigui en situació de disponibilitat, sense excloure les Unitats d'Investigació i de Policia Científica.

L'Acord de 14 de març del 2003 sobre condicions de treball, tot i suposar un increment retributiu pels components d'aquestes especialitats, com de moltes altres, no parla en cap moment de modificació del decret 146/1996, de fet, no ha estat modificat, ni de cap obligació sense compensació dels membres d'aquestes especialitats ni de les altres.

Pe tot això,

DEMANO

Que, previs els tràmits i informes corresponents,

- Es determini, prèvia negociació amb les organitzacions sindicals representatives, les obligacions concretes de la situació de disponibilitat.
- Que, en funció de les obligacions que comporti la situació de disponibilitat, es determinin els mitjans dels que ha disposar l'afectat per a que aquesta

situació no comporti despeses addicionals, sent, com a mínim, d'un vehicle i un telèfon mòbil del departament.

- Es donin les instruccions oportunes per tal que es respecti el compliment de l'article 21 del Decret 146/96 i, per tant, es computin 30 minuts per cada dia o fracció en que s'estigui en situació de disponibilitat.
- Que, en cas de no acceptar-se les meves peticions anteriors, s'anul·li l'ordre jeràrquica que m'obliga a assumir unes obligacions que van més enllà de la meva jornada laboral i es respecti el meu dret a no acceptar estar en situació de disponibilitat un cop acabada la meva jornada laboral.

Atentament,

Altres escrits a la web:

ASSUMPTE: « Petició d'intercessió institucional.»

ASSUMPTE: « Protocolització del servei valissa.»

ASSUMPTE: « Malestar entre el mossos destinats al Plau de la Generalitat.»

ASSUMPTE: " Protesta formal per les expressions i comportament del Sots-Cap de l'ABP de l'Hospitalet de Llobregat.

ASSUMPTE: "No tramitació d'una denuncia de Trànsit."

**NO ET DESPISTIS!  
CONNECTAT AL CAT!!**

**WWW.CATME.ES.VG**

## **ACTIVITAT SERVEIS JURÍDICS**

Us exposem un petit recull de la darrera activitat jurídica del sindicat.

Quan parlem d'activitat jurídica tothom pensa en els recursos contenciosos, però s'ha de dir, que a vegades, les qüestions plantejades en via administrativa tenen solució, i una d'aquestes activitats del Servei Jurídic, és el control de l'aplicació normativa de l'Administració.

Per tant, quan un té dubtes sobre dietes, permisos d'assumptes personals, per reducció de jornada, per malaltia de familiars, sobre les nòmines, permutes, planificacions, comissions de servei, romanent, operacions especials, formació, cobrament de assistència a judicis, etc., fora bo que penséssiu en la nostra col·laboració i féssiu una trucada per estar segur dels vostres drets laborals.

En el transcurs d'aquest mes les novetats més importants han estat:

- La impulsió de nombrosos recursos per via administrativa sobre qüestions de **COBRAMENT DE DIETES** generades per assistència a cursos de formació, per perllongacions de jornades, per serveis específics fora de localitat o terme municipal de residència oficial, amb l'increment d'hores de servei efectives que donen dret al cobrament de la dieta o mitja dieta. Recordeu que tenim nombrosos casos en via judicial per les mateixes situacions o similars a les descrites.
- **PROCESSOS SELECTIUS**.- S'han produït diverses vistes judicials sobre processos de selecció: caporals, sergents, unitats especialitzades. Estem a l'espera que es dictin sentències per poder explicar-vos els resultats. A l'igual, dir-vos que tenim una cua de demandes contencioses presentades al respecte, que ben aviat tindran la seva data d'assenyalament del judici.



- **COBRAMENT DEL TEMA RALLI CATALUNYA- COSTA BRAVA**.- Després d'esgotar la via administrativa, hem pogut presentar com marca la normativa, el primer recurs contenciós pel cobrament de totes les hores treballades, a la 39a. Edició del ralli Costa Brava. Alhora dir-vos, que intentem l'anul·lació del punt de la Instrucció que determina la subjecció a una unitat de trànsit pels agents que facin tasques en dispositius especials, perquè agents adscrits a d'altres unitats puguin tenir les mateixes condicions econòmiques.
- **COBRAMENT DE LES TASQUES DE RESPONSABLE**.- Aquest mes celebrarem un nou cas en els tribunals. Esperem que amb aquests i d'altres procediments, fiquem més pressió i l'Administració posi les coses en el seu lloc. O bé, regularitza la situació de molts companys que es troben en aquesta situació, amb el corresponent pagament o, millor, dota a les unitats dels efectius necessaris de caporals per evitar aquesta situació.
- **PAPERS DE BLANES**.- Molt recentment, es va dictar Sentència del Tribunal Suprem sobre el cas del famós atestat de Blanes. La valoració és positiva ja que aquest Tribunal aprova la legitimitat del Sindicat de la seva petició, per tant no som condemnats en costes judicials, cosa que va dictar l'anterior Tribunal. Han estat absolts els tres imputats, el Tribunal ha cregut que davant d'indicis exculpatoris, ha aplicat el principi d'última ratio en aplicació del Dret penal.

- **DENÚNCIA A FISCALIA ANTICORRUPCIÓ.**- En ús del control dels interessos del Col·lectiu, s'ha presentat denúncia per la utilització de dispensa de grau per segona vegada, quan la llei 10/1994, deixa ben clar que només podrà ser una vegada en tota la carrera professional. L'Administració va fer una interpretació contra llei.

-**COBRAMENT DELS DIES DE ASSUMPTES PERSONALS NO GAUDITS.**- Hem engegats diversos procediments per via administrativa per la impossibilitat de gaudiment d'hores d'assumptes personals per les constants denegacions per raons de servei, que al final de l'any policial crea que per raons òbvies de temps material no es puguin gaudir. És cert que aquestes hores es perden, però també és cert que aquestes hores són retribuïdes i sense justificació, per tant, si no les gaudiu, us estan traient part del vostre sou anual.

Tenim presentats recursos contenciosos pel mateix tema, que pertanyen a l'anterior any policial.

- **PACTE DE DRETS SINDICALS.**- Amb la finalització de les eleccions, el Pacte de drets sindicals de 1999 ha quedat obsolet, ja que el cos ha crescut molt des de llavors. Els sindicats vam seure per negociar el pacte nou, el cas, és la gran dilatació de les negociacions i la renúncia de l'Administració a donar-nos els locals que ens corresponen per llei per exercir la tasca de defensa al col·lectiu. Davant d'aquesta situació i de la nostra exigència legítima es presentà una petició administrativa, la qual ha estat resposta recentment per l'Administració desestimant. La qual cosa en virtut del respecte al Col·lectiu, que va votar al juliol, es presentarà recurs contenciós, per respectar l'opinió dels electors.

- **LA DENEGACIÓ D' ASSISTÈNCIA DE LLETRAT DE LA GENERALITAT,** en un cas d'un company que va actuar fora de servei en qualitat d'agent mosso, imputat en diligències prèvies, per via penal, de lesions, abús de l'autoritat i conducció temerària, en una actuació que va derivar en un atestat. El sindicat presentarà el pertinent recurs per irresponsabilitat de l'Administració davant dels fets.

Bé, per finalitzar, recordeu que una vegada finalitzat l'any policial, és un bon moment per revisar les hores fetes, les reflectides en les fulles de control, haver esgotat totes les hores d'assumptes personals, atenció amb els coeficients aplicats en la bossa BC, pagament dels judicis, etc.

Joan J. Navarro i Subirés.  
Responsable d'Afers Jurídics

**RECORDEU** que resten a la vostra disposició, per qualsevol consulta o problema que tingueu, els serveis del lletrat del sindicat, l'Àngel Lázaro, en el nostre local de Barcelona de dimarts a divendres de 9'00 a 14'00 hores. Podeu contactar amb ell personalment al nostre local (al costat de Base-Barcelona), o bé a través del nostre telèfon: 93-485-03-50, o l'email: [cat-bcn@ya.com](mailto:cat-bcn@ya.com)



## SECCIÓ SINDICAL DE TRÀNSIT



### FEINA FETA

Des de la secció sindical de Trànsit, durant aquest mes, hem realitzat una feina sindical important, basada principalment en diverses queixes rebudes dels companys que pateixen els greuges derivats del pensament d'alguns comandaments, que suposo, no tenen família i demanen a tots els treballadors que facin el mateix en conseqüència.

Un dels greuges mes importants, per la falta de planificació, per la vulneració flagrant dels acords sindicals, i per la imposició gairebé "por cojonos", es la planificació, quadrant, seqüència de treball, (Digueu-li com vulgueu), de sis setmanes per a caporals a Girona.

Aquest quadrant preveu que per solventar la manca de personal existent en totes les destinacions de trànsit, el millor es realitzar un que vulnera tot tipus d'acord, que et deixi a disposició de la casa per poder-te cridar en qualsevol moment, i que lluny d'ésser una solució temporal, seria un experiment que molt possiblement s'aplicaria després a tot el col·lectiu de trànsit. Bàsicament aquest quadrant ho venien com si fos un de setmana si setmana no (7 x 7), però no deixa de tenir de mitjana un 39 % de serveis en torn de nit, quan segons els acords administració-sindicats, "L'Administració vetllarà per que la jornada planificada en torn de nit (hores treballades en les franges horàries que van des de les 22 hores a les 6, o de les 23 hores a les 7) no superi un terç de la jornada anual efectivament treballada..." la qual cosa no deixa de tenir una mitjana de 120 hores de escriu que significa, que poden cridar-te 10 dies de 12 hores o 20 de 6, i per tant, si tenies 21 setmanes senceres lliures, deixen de ser-ho. El mal d'aquest quadrant no és solament el contingut, sinó també la forma en la que ha entrat en vigor. Ja va haver una reunió al mes de novembre en la qual als caporals els van vendre aquesta idea, i no estant d'acord, es va decidir aparcar-la fins que va sortir la planificació pel mes de Febrer-04 on ho van aplicar

directament, sense validació del quadrant, sense presentar-lo a la comissaria General Tècnica i sense acord amb els sindicats, i de tal manera, que quan des d'aquesta secció vàrem realitzar una queixa formal, tot i donar-nos la raó, va ésser impossible aturar-lo fins aquest mes de març.

Una altra lluita que venim realitzant, és el tema de la setmana de festa després de vacances. Segons els acords del 14 de març es garantitza que no et planifiquin OP, però els "tècnics" de l'empresa diuen que no. Estem en solventar-lo, ja us direm com queda la cosa.

Hem demanat al Director General de Seguretat Ciutadana, que compleixi els acords en el sentit de proveir les places vacants a trànsit, les 60 places noves que l'any passat estava previst oferir i no van sortir a concurs.

També hem realitzat diverses visites a les destinacions, les quals resultem molt productives.

Agrair-vos la confiança que esteu dipositant en la Secció de Trànsit i animeu-vos a fer-nos arribar les vostres queixes, suggeriments, problemes i totes aquelles coses que creieu convenients.

Per últim, podeu consultar dins la nostra web, [www.catme.es.vg](http://www.catme.es.vg), altres escrits presentats a l'empresa durant aquest darrer mes:

ASSUMPTE: "manca de Personal a l'Especialitat de Trànsit".

ASSUMPTE: "Planificació de serveis en la setmana i/o dies anteriors i/o posteriors a les vacances".

ASSUMPTE: "Fi quadrant de 6 setmanes a Trànsit Girona"

Tema Nani: Declaracions d'en Nani; Queixa de CAT-Trànsit; Resposta d'en Nani; Aclariments de la revista SoloMoto

Salut, bolis i carpetes per tothom.

Oscar Luis Juarranz Moratilla,  
Coordinador de la Secció Sindical de Trànsit de CAT-ME.

Tlf. 686-480-356





## FUNCIONARIS IMMADURS

Benvolguts companys, quan aquest escrit vegi la llum ja anirem camí dels primers 100 dies del nou Govern, i em direu... i que?! ¿Que més dona 100 que 82, o 107?; o ... 69? per que, posats a fixar-se en xifres, a cadascú li agrada la xifra que li agrada... Però el costum i les convencions dona un marge de 100 dies (encara que aquest període no coincideixi amb cap fracció seqüencial del calendari Gregorià), a tots aquells que estrenen càrrec, per començar a donar-los garrotades o per seguir esperant l'oportunitat per fer-ho.

Amb motiu d'aquesta data, he cregut que el marge prudencial per que la nova gent es situï ha estat prou (per alguns més que per altres) i que és hora de començar a exposar idees i inquietuds per intentar salvar un vaixell que fa temps que s'enfonsa. Així doncs no m'estendré més i mostraré aquestes inquietuds, a mode de carta adreçada a aquest nou govern. Apreciats molt honorables President de la Generalitat, Consellera d'Interior, Secretari General de seguretat Pública i Director General de Seguretat Ciutadana, encara que venint de mi no tingui repercussió, us vull desitjar, per començar, que sigueu benvolguts. Des d'aquesta publicació vull cridar la vostra atenció sobre un punt que sense repercutir de cap manera sobre els pressupostos, pot demostrar que realment heu iniciat aquesta etapa, que d'una o altre forma compartiríem amb ganes de canvi. Perquè, si l'administració catalana necessita un canvi d'estil, com vosaltres

mateixos no us canseu de repetir, el cos de Mossos d'Esquadra és potser una de les seves institucions que més el necessita.

L'enquistament patit per l'administració catalana i els seus integrants en tots aquests anys del mateix tarannà polític, ha anat fent que el pas del temps i el costum arribessin a crear una relació quasi de dependència, com si es tractés de menors davant el progenitor protector, en una part del col·lectiu dels funcionaris que la integren. Aquesta pseudo-dependència ens va regalar, com a mostra, una de les imatges més patètiques que es deuen haver vist arreu per part de professionals de l'administració pública, actuant com si d'una claca es tractés, a l'entrada en el Parlament, del cap de llista de la formació política que representaven la continuïtat de la "mamella protectora", amb la qual mantenien aquesta

relació, en detriment dels representants de les altres formacions, tan legítims com el que més. A aquest abnegats lacais se'ls ha d'agrair, però, dues cosetes. La primera, que quan les coses semblava que havien d'anar com al principi semblava que havien d'anar, no freguessin el hooliganisme a que ens

CANVI DE  
TOT I PER  
TOTHOM

tenen acostumats els diputats del PP al Congrés dels Diputats, per posar un exemple, i la segona, que quan les coses no van anar com al principi semblava que havien d'anar, ens estalviessin una crisi d'histèria col·lectiva com la que van protagonitzar, per posar-ne un altre, molts milers de ciutadans de Corea del Nord quan, fa uns anys, va morir el seu dictador Kim Il-sung. Hagués sigut per vomitar.

Tractant ja més directament de cos de Mossos d'Esquadra, i dins d'aquest canvi d'estil, que com es veu és urgent i necessari, es podria concretar un punt que ha esdevingut clau per a la perpetuació de l'espècie dels funcionaris-lacais que us parlava abans, i que ha sigut l'instrument que s'ha fet servir durant tot aquest temps en el sí d'aquest cos, per abonar aquest enquistament i fer-lo favorable a la

## CAT-ME

força governat: el sistema de promoció. Fins ara hem viscut tots aquest anys un sistema de promoció a les respectives categories superiors arbitrari i capriciós, un engranatge perfecte, que del seguit de proves a superar pels aspirants, deixa per al final el psicotècnics i l'entrevista, proves "objectives" per damunt de totes les coses, que d'aquesta manera deixen un marge fantàstic per a que el funcionari-lacai (a partir del canvi de govern, també funcionari-camaleó) corresponent es pugui moure còmodament en el "tu passes i tu no", privant sistemàticament de poder promocionar persones que no són del gust, com en diem nosaltres "de la casa". Això agreujat pel fet que mai no s'ha permès la participació dels sindicats en el procés.

si la prova psicotècnica i l'entrevista es realitzessin en primer lloc, sota la deguda supervisió dels sindicats, i la resta de l'oposició de guanyar als punts, aquesta patuleia perdria aquest poder arbitrari i el procés seria, per força, molt més equànime.

Si finalment veiem fet realitat aquest nou estil que es vol donar a l'administració d'aquest país, i la seva societat pot gaudir, per molt de temps, d'un llegat digne d'un Govern d'esquerres, com el que seria tenir uns Serveis Públics professionals, equitatius i democràtics, per força primer ho haurien de ser internament i, si això passa, serà per que s'ha anat l'arrel dels problemes i se'ls ha donat del blindatge legal suficient, si no, ens haurem quedat, si és que hi arribem, en uns acords sindicals efímers i puntuals que només representin un rentat de cara, com passa sempre.

Atentament,

Un agent del cos de Mossos d'Esquadra.

Així doncs, companys, si es donessin aquestes condicions podrien lliurar-nos de patir més d'aquests comandaments lacai-camaleó, que estan on estan pels serveis prestats a l'engranatge perfecte, més que no pas per la seva vàlua professional, per dotar aquest cos, cada cop més, de comandaments professionals i vàlids, que també els hi ha.

signat

REVOLUCIÓ PERMANENT



## SOBRE LA SECCIÓ KANYA & KONYA

Enric Alsina, Secretari General del CAT

A la secció satírica del K&K del mes passat apareixien algunes vinyetes per les quals diverses persones es van ofendre, una d'elles inclòs em va trucar per expressar-me la seva queixa. No és la primera vegada que passa ni serà l'última. Quan s'opta per la crítica, la denúncia, el llenguatge políticament incorrecte, la lluita, és lògic que sempre hi hagi gent ofesa, indignada o a qui no li agradi. Tanmateix, com a màxim responsable d'aquesta organització, en aquests moments, vull fer un seguit de reflexions.

El K&K el fa un col·laborador habitual de L'EVOLUCIÓ i, com tots els col·laboradors o autors d'escrits, no està sotmès a censura prèvia, sempre que no es detecti, de forma evident, la comissió d'un delictes.

Com ja es diu en aquesta pròpia publicació, la organització en si, no té perquè compartir o estar d'acord amb el contingut de cap dels escrits signats pels seus autors. L'EVOLUCIÓ és una revista al servei dels nostres afiliats, tot i que també la utilitzem com a mitjà de difusió de l'organització, sempre que els articles no vagin signats o es signin com a dirigents.

Mai hem negat el dret a rèplica a ningú, per tant, si algú se sent al·ludit per algun article o contingut, té tot el dret a que publiquem allò que ens faci arribar.

Si algú considera que el contingut de la publicació és constitutiu de delictes contra la seva persona, té tot el dret a emprendre les accions legals que consideri oportunes. En POMÉS ja ho va fer.

Com a persona, entenc perfectament que a ningú li agradi que es faci broma amb ell, que se l'esmenti, que se'l critiqui, que se'l denunciï,

*Envieu els escrits signats i amb DNI, amb la indicació, si escau, del pseudònim.  
El CAT es reserva la publicació dels anònims.*



etc, però, com a dirigent sindical, d'aquest sindicat concretament, si som fidels al que defensem, al que volem, a vegades resulta inevitable. Ho sento, no som un sindicat de pau. Com a persona i com a dirigent sindical també prefereixo més subtilesa, menys evidència, és a dir, si jo fes el K&K, preferiria fer una caricatura a copiar una foto, però, segons els nostres assessors, no és il·legal.

Com a Secretari General del CAT no és la meva intenció ofendre a ningú ni que ningú se senti ofès. Per a mi, criticar, fer broma, satiritzar o denunciar a algú no és motiu per a que s'ofengui. Sí que ho és per a que s'enfadi. Els enfadats amb nosaltres, que es posin a la cua, és conseqüència lògica de les nostres accions, als ofesos, si és que n'hi ha algun motivadament, els demano disculpes si jo o el CAT n'és responsable, excepte als meus amics de la UGT.

SALUT !

## LES FAMOSES 350 DENÚNCIES.

A primers de febrer, va sortir a la llum pública (filtració...) un comunicat intern del Sotsinspector Camacho (ART-Central) en el qual es feia referència a 350 denúncies com a nombre òptim a realitzar pel servei de radar, i a banda, manifestava una manca de perícia per part dels agents a l'hora de manipular l'aparell, ja que un 50% de les fotos sortien defectuoses.

La reacció va ser immediata, la "casa" va desmentir aquesta directriu, i l'escrit en qüestió va ser retirat de seguida del tauler de la comissaria.

Un cop més sembla que, per part de certs comandaments, existeixi un excés de gelosia per arribar "com sigui" a omplir al màxim l'estadística de gestió, obviant sens dubte aquella més important, la del nombre i gravetat dels accidents de circulació, i de passada, les condicions de treball dels seus subordinats.

Tots els que en teniu una mica de coneixements en matèria de Trànsit, estareu amb mi a l'hora de deduir que, per arribar a l'objectiu de la reducció dels accidents de circulació a la

meitat, és més important evitar que els conductors facin infraccions de velocitat que no pas sancionar als possibles infractors (que també s'ha de fer).

Amb una política preventiva, omplint les carreteres de radars publicitats, aconseguiríem el mateix efecte que ja han fet des de l'Ajuntament de Barcelona a les rongar els radars si no tot el contrari.

Crec que la nostra feina, bàsicament, consisteix en evitar els accidents de circulació, per tant, hem de cercar tots els mitjans objectivament possibles al nostre abast per aconseguir-ho.

Senyors de l'Administració, les "medalles" haurien de ser per aquells que aconseguissin disminuir el càncer que acaba cada any amb més de 500 vides a les nostres carreteres, i no com ve passant fins ara de premiar als que arriben o superen l'estadística de les sancions. Els treballadors de trànsit necessitem unes condicions laborals dignes, el millor material per lluitar contra els temeraris de la carretera, i el personal suficient per dur a terme amb èxit aquesta tasca. La vida humana no té preu, però segons una base d'estudis europeus, a la societat cada defunció a la carretera li costa als voltants de mig milió d'euros. Aquests diners, invertits en polítiques de reducció dràstica dels accidents, adoptant mesures materials, personals i legislatives directes, tinc la certesa que ajudarien certament a que el benefici fos total.

En definitiva, els agents encarregats de la vigilància del trànsit hem de fer la nostra feina encaminada a la disminució del nombre d'infractors (evitant la infracció evitarem el risc inherent) i no caure en la temptació de buscar les infraccions on no hi ha, per pujar l'estadística de gestió.

Salut, bolis i carpetes per tothom.

Oscar Luis Juarranz Moratilla



LES MANERES DE FER COMANDAMENTS PER ALS MOSSOS DE CIU HA FET ESCOLA, INSENSIBLES, DESPOTES, IRRESPECTUOSOS, INÚTILS...

