



Generalitat de Catalunya  
Departament d'Interior  
Direcció General de la Policia

SINDICAT DE POLICIES  
DE CATALUNYA  
14 JUL. 2015  
ENTRADA SORTIDA  
NÚM. 56 NÚM.

Generalitat de Catalunya  
Direcció General de la Policia

Número: 02615/7529/2015  
Data: 07/07/2015 10:28:18

Registre de sortida:

Sr. David Jose Mañas.  
Representant SPC  
Carrer Floridablanca, núm. 146, 1r, 4<sup>a</sup>  
08011, Barcelona

Senyor;

En resposta a l'escrit que vàreu presentar en data 8 de juny de 2015, mitjançant el qual manifesteu no estar d'acord amb la valoració atorgada als mèrits de les diferents convocatòries de promoció interna, mitjançant concurs oposició per cobrir places de les categories de caporal/a (núm. de registre de la convocatòria 49/15), sergent/a (núm. de registre de la convocatòria 47/15) i sotsinspector/a (núm. de registre de la convocatòria 48/15) del cos de Mossos d'Esquadra, de la Generalitat de Catalunya, atès que considereu desproporcionada la valoració que s'atorga pel mèrit del treball desenvolupat en el cos de Mossos d'Esquadra (PGA-07) en relació amb el mèrit de l'antiguitat en el cos de Mossos d'Esquadra, us faig avinent que :

1.- El PGA07 és l'eina amb la que la PGME es dota per donar compliment a la valoració del rendiment dels recursos humans. L'objectiu és valorar el rendiment individual de l'any que abasta el període avaluatiu, informar del grau de satisfacció amb el treball desenvolupat i contribuir al desenvolupament professional de la persona avaluada assenyalant-li els punts forts i les àrees de millora.

A l'Ordre de 10 de novembre de 1997, per la qual s'aprova el Pla General d'Avaluació del Cos de Mossos d'Esquadra, al procediment de l'aplicació del PGA07, es recull que : *"les valoracions de cada funcionari podran ser tingudes en compte com a mèrit en les convocatòries per a la provisió de llocs de treball o per a la promoció interna, sempre que així s'estableixi en una disposició de caràcter general o en les corresponents bases"*.

Les valoracions del PGA07, malgrat es pugin realitzar en base a l'extensió que ofereix l'escala decimal, a la pràctica es concreten en un rang molt estret. De fet, la gran majoria de les puntuacions atorgades es situen a una forquilla de puntuacions de 2 punts.

Cal afegir que, en accedir a l'acta de valoració, l'avaluat ha d'assenyalar el seu grau d'acord amb l'avaluació rebuda. Al darrer exercici, un 64,7% dels efectius avaluats s'han mostrat d'acord en els dos graus d'acordança superiors (D'acord i Molt d'acord).


El PGA07 va situar al 1997 la PGME a l'avantguarda de les organitzacions pel que fa a la valoració dels seus recursos humans amb una eina periòdica, estructurada i d'aplicació a tots els seus efectius. És una eina consolidada al cos, atès que fa gairebé 20 anys que és vigent. L'experiència en el seu ús, així com la formació en els cursos de comandament, fa que els avaluadors tinguin experiència acreditada en la valoració de persones. A data d'avui, pretendre un pas enrere és extemporani i suposaria un pèrdua de valor evident tant en la gestió més propera de les persones com en la seva aproximació organitzativa.



2.- L'antiguitat és un element a tenir en compte, però les tendències a l'Administració pública s'orienten a tenir en compte el rendiment i l'actitud davant el servei a l'hora d'accedir a les oportunitats de promoció i recompenses als treballadors en comptes de ser aquesta una dada irrellevant o que en la pràctica no produeixi efectes. Un exemple d'això, el trobem a la Llei 7/2007, de 12 d'abril de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, que situa l'avaluació del rendiment com a element fonamental a efectes de promoció, carrera, provisió i manteniment dels llocs de treball. Així mateix, assenyala que avui resulta socialment inacceptable i contrari a criteris d'eficiència, dispensar el mateix tracte a tots els empleats sigui quin sigui el seu rendiment i la seva actitud davant el servei.

3.- Finalment, cal dir, que atès que es tracta de convocatòries de promoció interna, mitjançant concurs oposició, per cobrir places de les categories de caporal/a, sergent/a i sotsinspector/a, del cos de Mossos d'Esquadra, de la Generalitat de Catalunya, la valoració dels mèrits es realitza d'acord amb el que estableix l'article 7 del Reglament de Selecció de personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, aprovat per Decret 28/1986, de 30 de gener i, aquesta Direcció General considera que els mèrits a valorar així com la puntuació i percentatge que s'aplica a cadascun d'ells és totalment correcte i adient, motiu pel qual ha estat establert d'aquesta manera a les bases de les convocatòries esmentades.

Atentament,

 Maite Català Pujol  
Subdirectora General de Recursos Humans  
Barcelona, 6 de juliol de 2015



Sr. Albert Batlle i Bastardas  
Director General de la Policia  
Departament d'Interior

Barcelona, 2 de juny de 2015

Generalitat de Catalunya  
Secretaria d'Ocupació i Relacions  
Laborals

Número: 0278E/30564/2015  
Data: 08/06/2015 12:12:39

Registre d'entrada

**ASSUMPTE: BASES CONVOCATÒRIES 47/15, 48/15 i 49/15**

Senyor,

hem rebut l'esborrany de les bases de les convocatòries de promoció interna, mitjançant concurs oposició, de la categoria de caporal/a (núm. de registre de la convocatòria 49/15), sergent/a (núm. de registre de la convocatòria 47/15) i sotsinspector/a del cos de Mossos d'Esquadra de la Generalitat de Catalunya (núm. de registre de la convocatòria 48/15).

En la fase de concurs, els mèrits es valoren fins a 33 punts com a màxim i s'atorga una puntuació màxima de 12 punts a la valoració del treball desenvolupat en el cos de Mossos d'Esquadra que correspon a la valoració obtinguda pel PGA-07, mentre que l'antiguitat Antiguitat en el cos de Mossos d'Esquadra es valora a raó de 0,50 punts per any complet de servei en la categoria de mosso/a del cos de Mossos d'Esquadra, fins a 5 punts com a màxim. Això suposa que amb 10 anys de servei, i per tant d'experiència, un agent arriba a la seva màxima puntuació per a aquest concepte.

En la taula següent es pot veure el percentatge sobre la puntuació màxima per a cada concepte que s'inclou en la proposta de les bases de les tres convocatòries. Per tant, la Subdirecció General de Recursos Humans atorga una valoració de més d'un terç sobre la puntuació màxima al PGA-07, mentre menysprea l'experiència professional dels agents amb més antiguitat.

MÈRITS	PGA-07	ANTIGUITAT	CURSOS	CATALÀ	ARANÈS	TITULACIONS	IDIOMES	REC. DISTIN.
PUNTUACIÓ MÀXIMA	12/33 36,36%	5/33 15,15%	3/33 9,09%	2/33 6,06%	0,5/33 1,52%	5/33 15,15%	3/33 9,09%	2,5/33 7,58%

Dels percentatges assignats a cadascun dels mèrits sobre la puntuació màxima d'aquest, es desprèn la importància que la Direcció General de la Policia atorga a cada un dels conceptes i és evident la manca de proporcionalitat.

En moltes ocasions hem demanat l'eliminació del PGA-07 per ser una eina de valoració totalment subjectiva i arbitrària, tal i com han demostrat diverses sentències que han anul·lat les valoracions fetes a diversos agents, mentre sempre hem defensat la importància de l'experiència, lligada a l'antiguitat, que tenen els agents.

Per tant, li demanem que es revisin les valoracions que s'atorguen als mèrits en el sentit que hem exposat anteriorment.

Atentament,



David José Mañas  
SPC  
SINDICAT DE POLICIES DE CATALUNYA

Antoni Castejón  
SME

Jordi Costa Ruiz  
CAT-ME