

CAT

Col·lectiu Autònom de Treballadors
Mossos d'Esquadra

des de 1992

Reunió amb el nou Director General de la Policia, 20 de juny de 2018

Reunió amb comandaments i representants de l'administració, 21 de juny de 2018

Aquesta setmana hem tingut **dues trobades significatives, la primera d'elles amb el nou Director General de la Policia**, el senyor Andreu Joan Martínez i Hernández, sobre aquesta trobada només **destacar dues coses**:

-El dia anterior li vam adreçar un escrit en que queden resumides les nostres principals queixes i demandes (l'adjuntem a aquest comunicat), durant la trobada es va repassar el document i tot va ser bones paraules. Esperem que tingui prou temps per materialitzar aquestes bones paraules en algun fet i millori les nostres malmeses condicions de treball.

-Al finalitzar la trobada li vam demanar que mantingui al Cos de Mossos d'Esquadra en una total i absoluta neutralitat política, que el "procés" ja ens ha passat prou factura. Com a resposta ens ha dit que ell farà única i exclusivament política de seguretat, que no entrarà en altres temes polítics que no són de la seva competència.

La segona trobada la vam mantenir ahir amb alguns comandaments i representants de recursos humans de la DGP, els temes tractats van ser:

Ús dels dispositius conductors d'energia (coneguts per la marca Taser):

Ens van comunicar que en breu començaran la prova pilot a Girona (en principi la setmana que ve), concretament a 3 USC (Blanes, Figueras i Girona) i l'ARRO. A cada USC li repartiran un aparell, a l'ARRO li donaran dos aparells. Per utilitzar el DCE (Dispositiu Conductor d'Energia) caldrà tenir també l'equip de DEA i la càmera de vídeo, i haver realitzat i superat el curs de formació. En cas de mancar algun d'aquests requisits, el DCE no es pot utilitzar!!!. El dia 9 de juliol es començarà el desplegament dels DCE a la resta del territori, es farà de manera esglaonada a mesura que es vagi rebent tot el material necessari. En total han rebut la formació uns 1300 agents i encara queden algunes persones per realitzar-la. Amb aquest número garanteixen un mínim de 2 persones formades per escamot, i en els destins amb més personal, poden arribar a ser 4 per escamot.

Pla d'estiu:

Han fet pública l'adjudicació de les places dels agents que aniran a cobrir el pla d'estiu amb canvi de localitat de destí, un total de 74. Han quedat vacants un total de 13 places (principalment a Barcelona ciutat), pal·liaran aquest dèficit augmentant les hores extres de les ARRO del territori que s'ha quedat per sota de la cobertura esperada.

També s'ha fet pública l'adjudicació de les hores extres, han rebut queixes perquè hi ha persones que tenen 6 lots assignats i, en canvi, en el mateix destí, hi ha agents que havien demanat lots i s'han quedat sense. El sistema utilitzat ha estat complexa i amb un element especialment distorsionador: assignació de lots en funció de la puntuació de PGA. Els representants del CAT hem mostrat el nostre desacord en el sistema utilitzat, per subjectiu,

complexa i per no haver estat consensuat amb les organitzacions sindicals, com sempre!!! Es mereixerien que ningú vulgui fer hores extres, que les facin totes els comandaments de l'escala executiva, (ahir el seu representant es va queixar per que ells no tenen aquest privilegi de poder fer-ne), no els hi donen l'opció donat que les hores no estan concebudes per exercir-les per supervisió de serveis i que aquesta tasca ja la tenen compensada en el seu sou i al no estar sotmesos al PGH com la majoria d'agents (poder seria una bona praxis per recordar-los com tenim els carrers actualment i alhora millorar l'empatia amb els seus subordinats). Han assignat hores per lots a 794 efectius. Han quedat 502 agents que havien demanat poder fer hores extres als que no els hi ha assignat cap lot. En teoria aquestes persones tindran prioritat per realitzar les hores extres de les que disposi la seva ABP (caldrà estar atents de si això es així). Els 81 lots que no han estat assignats es repartiran i sumaran a les hores de les ABP a les que anaven destinats.

Calendari per pagar la indemnització per jornades en cap de setmana de 12 hores:

Aquests diners es deuen des de l'agost del 2017 (concretament des del cap de setmana del 12-13 d'agost), ha costat molt modificar l'aplicació informàtica, però sembla que ara ja tenen els problemes tècnics solucionats, i que entre juliol i setembre podran fer aquest pagament de manera retroactiva. Un cop posats al dia, el pagament d'aquests diners es farà als 2-3 mesos d'haver realitzat el servei de 12 hores en cap de setmana.

Aquest mes de juny es farà efectiu el premi econòmic per la vinculació, a partir dels 15 anys d'antiguitat.

Àgora: encara no està tancat aquest tema, sembla que el cost total puja uns 4,4 milions d'euros, i que, amb una mica de sort es podrà pagar al setembre o l'octubre.

El CAT ha demanat la **revisió de la instrucció de citacions judicials**, en el sentit **que sigui el nostre servei d'Administració qui comuniqui al jutjat els agents que estan de vacances i no poden assistir al judici**. Actualment, si has estat citat abans de fer les vacances, li toca a cada agent trucar o anar al jutjat a negociar la seva testifical, pensem que és del tot inadmissible, aquesta tasca l'ha d'assumir el nostre servei d'administració amb els motius que al·leguin els agents afectats (viatges, menors a càrrec, etc.).

Citacions a la DAI estant de baixa mèdica: Són inadmissibles i recomanem que no s'hi vagi sota cap concepte!!! hem tornat a dir que aquesta praxis es repeteix i serveix per coaccionar als agents, ja prou preocupats per la citació a una DAI que coneixem com a braç executor de pressió a discreció d'alguns comandaments. **Un accident estant de baixa complicaria molt la seva catalogació com accident de treball, NO US LA JUGUEU!!!**

Instrucció de formació: hem demanat la seva revisió, actualment no s'apliquen les garanties del decret de jornada i horari en formació obligatòria, aquest fet no ens sembla correcte.

Tractament dels permisos per tractaments mèdics sense hospitalització i per hospitalització: volem una regulació més lògica i humana, no té cap sentit que un mosso recent despertat d'una sedació hagi de tornar al lloc de treball, o que els dies de permís per hospitalització hagin de ser els 4 primers planificats al fet causant, hi ha germans mossos que tenen els mateixos dies per un pare ingressat, es podrien organitzar millor si un agafa els 4 primers i l'altre els 4 següents, la casa no hi perd res i la família i guanya molt.

Barcelona, 22 de juny de 2018



Col·lectiu Autònom de Treballadors
Mossos d'Esquadra

des de 1992

icia

Sr. Miquel Buch i Moya
Hble. Conseller d'Interior

Número: 0261/4453/2012
Data: 19/06/2012 13:55:25

Sr. Andreu Joan Martínez i Hernández
Director General de la Policia

Registre d'entrades

Senyors, en breu tindrem ocasió de conèixer-nos en persona, però he considerat interessant fer arribar aquest escrit com a document previ a la nostra trobada, en aquest document el nostre sindicat vol fer constar les principals queixes, reivindicacions i demandes que volem que llegeixin, escoltin i valorin, per poder començar a millorar les condicions de treball dels agents del Cos de Mossos d'Esquadra.

Sabem que tenen per endavant una tasca difícil, que l'actual conjuntura social i econòmica pot dificultar la millora del nostre cos a tots nivells, però aquesta no ha de ser l'excusa per seguir tenint condicions de funcionaris de segona categoria, s'ha utilitzat aquest argument de manera reiterativa durant els últims anys, com exemple tenim l'última sessió del Consell de la Policia, quan la part que representa a l'Administració va votar en contra de formar un grup de treball per negociar millores pel nostre col·lectiu al·legant que no era el moment. El problema és que el moment no arriba mai!!!

Toca retornar la dignitat al Cos de Mossos d'Esquadra, tant pel que fa a la seva reputació com pel que fa a la millora de les nostres condicions laborals. Actualment **tenim alguns problemes que són greus i crònics:**

- **Manca de personal evident** (més de 1500 agents) que cal pal·liar de manera urgent amb noves convocatòries, molt necessàries per rejuvenir un Cos que es fa gran d'edat però que empetiteix d'efectius.
- **Inexistent política de recursos humans per aconseguir mantenir motivada i formada la plantilla d'efectius.** Les unitats de seguretat ciutadana (per posar un exemple) estan infravalorades, no disposen de pla de carrera i s'encarreguen pràcticament de donar la primera resposta a totes les incidències policials que sorgeixen, siguin de l'especialitat que siguin. El cos, a més a més, manté algunes praxis que no ajuden gens a mantenir la cohesió com a grup, per aplicar-se de manera discrecional, arbitrària i subjectiva, es tracta del nostre sistema de felicitacions i distincions, del nostre sistema d'avaluació (PGA), del nostre sistema de provisió i promoció de llocs de treball, del nostre sistema del regim disciplinari (si no hi ha canvis immediats en aquest camp, ens plantegem fer públiques les greus irregularitats observades en el funcionament de la DAI), i, fins i tot, del nostre sistema de representació sindical –per escales i amb un sistema electoral poc garant i pervertit pel vot per correu -.
- **Uniformitat escassa i per renovar**, el projecte està realitzat i aprovat, queda aconseguir els diners per fer-ho efectiu. **També patim mancances d'altres tipus de material: vehicles, ordinadors, material tècnic de les diferents especialitats, etc.**
- **Manca d'estabilitat horària**, la conciliació familiar al CME és una declaració d'intencions que no s'ha portat mai a la pràctica, la manca de personal i de sensibilitat pels responsables de recursos humans en aquest tema fa que no millorem en aquest aspecte.

CAT

Col·lectiu Autònom de Treballadors
Mossos d'Esquadra

des de 1992

- **Pèrdua constant de capacitat adquisitiva i de compensacions econòmiques**, amb l'excusa de la crisi econòmica ens han retallat pagues, que ara ens retornen a compte gotes i sense que s'apliquin interessos de demora. Altres drets econòmics perduts no sembla que estiguin a l'agenda de recuperació –el fons d'ajut social, el complement de productivitat, la posada al dia del preu de l'hora extra, la millora de l'import econòmic (val de roba) pel fet de treballar de paísà i la possibilitat de fer-lo efectiu econòmicament i no en espècie, el % de pèrdua retributiva per ILT, etc.-. Algunes compensacions econòmiques pactades amb el sindicat majoritari resulten insuficients i fins i tot insultants, pel poc increment retributiu i per les condicions imposades (ara som els únics funcionaris que hem de justificar mèdicament les indisposicions).
- **Eliminació de permisos d'assumptes personals i aplicació condicionada de molts d'ells**. Sovint la manca de personal provoca la pèrdua de valor d'aquests permisos, la gent els acaba gaudint quan el servei ho permet i no quan realment els necessiten i volen. I cal recordar que les retallades també van afectar a aquests permisos i encara no s'han recuperat.
- **Envelliment de la plantilla**, amb els corresponents problemes que això genera: problemes de salut que comporten adaptacions de lloc de treball, absències al torn de nit o a les jornades de 12 o més hores, impossibilitat de fer tasques al carrer, de conduir determinats vehicles, etc. Cal que el Govern català també aposti per la jubilació anticipada i així ho reivindiqui, sembla que estem sols en aquesta lluita.

En resum, problemes diversos, que reclamen solucions i als que fa temps que ningú dona resposta, ens cal una mesa de negociació sectorial, real i eficaç.



Mònica Saltor Guinjoan.
Secretària General del CAT

