

PROPOSTA DE MILLORES PER AL COS DE MOSSOS D'ESQUADRA DE LA UNIÓ DE SINDICATS MAJORITARIS

Com a punt de partida, volem informar que els sindicats de l'escala bàsica representants al Consell de la Policia, Unió Sindical de la Policia Autònoma de Catalunya (USPAC), Sindicat de Polícies de Catalunya (SPC), Col·lectiu Autònom de Treballadors (CAT) i el Sindicat Nacional de Seguretat de Catalunya (SEGCAT), més els sindicats de l'escala intermèdia Sindicat de l'Escala Intermèdia (SEI) i la Unió Sindical de Comandaments Operatius (USCOP), ens hem unit davant la petició d'unió sindical per part col·lectiu i ens referim a nosaltres mateixos com la Unió de Sindicats Majoritaris del Cos de Mossos d'Esquadra, perquè tenim la majoria al Consell de la Policia i perquè representem al gran gruix de treballadors afectats pels acords que es puguin dur a terme entre nosaltres, representants dels policies, i l'administració.

El Cos de Mossos d'Esquadra porta uns anys en plena crisi, no només de desprestigi sociopolític, sinó també econòmic, principalment per la manca d'inversió en recursos humans, tant a nivell retributiu com de conciliació familiar, eines de treball i formació.

La pèrdua de poder adquisitiu per part del nostre col·lectiu no és una percepció, ni les nostres peticions un caprici, sinó que són dades que es poden calcular de manera inequívoca des de l'any 2009.

Els càlculs no enganyen a ningú, la pèrdua de poder adquisitiu des del 2009 ha repercutit en el sou dels funcionaris, i en el del nostre col·lectiu, com no pot ser d'una altra manera. Fent un càlcul aproximat, podem parlar de la pèrdua d'uns 600 euros mensuals, sense comptar que la cistella de la compra des del 2021 ha pujat un 22%, i els pronòstics a curt termini d'inflació i IPC estan pels núvols.

Com començàvem aquest escrit, no només hem sofert una pèrdua de poder adquisitiu, el nostre col·lectiu es troba en un moment de recuperació del burnout patit en els últims anys, ja que la motivació i la inseguretat del suport institucional a les nostres actuacions a la via pública han estat significatives i continuades.

Els motius són diversos, però molt importants, rellevants i recents;

- Manca d'inversió en la incorporació de nous efectius que ha provocat la saturació de molts serveis durant molts anys, amb una manca d'agents extrema. A la promoció de 2011 es va retallar el 25% de la promoció i fins a l'estiu del 2019 no es va incorporar cap agent.
- Desgast polític relacionat amb tot el tema del procés i conflictes socials que han afectat en excés la labor policial.
- Atemptat terrorista l'agost de 2017 a Barcelona, tot i la bona actuació del nostre cos policial, no vam sentir-nos recolzats a nivell polític d'una manera ferma.
- Pandèmia COVID. Juntament amb els serveis mèdics, als que felicitem, vam ser un dels pocs col·lectius que va participar directament en aquesta desgràcia mundial, intervenint en tasques d'ajuda, acompanyament, protecció i confinament, sense cap mena de compensació.
- Continus canvis a la direcció de la Prefectura, que ha desestabilitzat la direcció i estructura de comandament policial a totes les escales, inclosa la bàsica.

Creiem que, per tot l'exposat, és just i coherent preocupar-se per tots els Mossos i Mosses d'Esquadra, que tot i les adversitats i la duresa de la nostra feina hem demostrat que tenim vocació de treball i de compromís amb el cos policial del que formem part.

Les propostes que a continuació es detallen no són propostes noves, la majoria d'elles des de 2008 ja es plantejaven, inclús ja comptaven amb la seva aprovació. Són propostes integrals i desenvolupades en diferents grups de treball entre els sindicats representatius del CME i representants de l'administració.

La no implementació d'aquestes mesures pot comportar un nou daltabaix de l'organització, sobretot en aquells moments en què la exigència de treball serà més extrema per conflictes socials que van sorgint amb el temps i en els que la intervenció de la policia és determinant, la majoria d'ells relacionades amb l'ordre públic i la seguretat ciutadana, afectant a la majoria d'unitats del cos.

La nostra proposta es basa en els punts que, a la tercera reunió de negociació celebrada el passat dia 9 de març de 2023, l'Administració, juntament amb el Director General de la Policia, va aglutinar, tenint en compte les propostes presentades per les organitzacions sindicals representatives, en sis blocs:

1. Mesures relatives a permisos, vacances, reduccions de jornada i conciliació.
2. Altres aspectes amb contingut econòmic (compensació per assistència a judicis i assegurances).
3. Revisió de la regulació d'horaris i jornada de treball.
4. Actualització de conceptes retributius vinculats a l'especialitat, la disponibilitat, la perillositat, la penositat, la nocturnitat, l'especialitat d'horaris i el treball en caps de setmana, l'especial responsabilitat... + regulació de la disponibilitat.
5. Mesures relatives a formació.
6. Pla de Carrera Horitzontal.

Sota aquest marc de negociació i tenint en compte els punts que vam aportar la Unió de sindicats Majoritaris, ens hem marcat uns objectius a complir amb la signatura d'un hipotètic acord amb l'Administració:

- **Conciliació familiar:** reducció hores anuals, hores per cuidar als teus i facilitar les vacances en horari escolar per al màxim d'agents possible. Compensar per treballar en dies festius assenyalats.
- **No acumular** hores a les diferents bosses i abandonar el sistema de coeficients. També les GNP. Hora treballada, hora pagada
- Compensació als agents que treballen a primera línia. Com més t'exposes, més cobres. Compensar la responsabilitat circumstancial i les jornades de dotze hores.
- **Pla de Carrera Professional**

1. Mesures relatives a permisos, vacances, reduccions de jornada i conciliació

1.1. Derogació del límit d'agents per gaudir de les vacances al 80% i 70% a diferents serveis i que sigui des de la direcció de la unitat l'establiment del límit, que com a màxim es limiti al 60% de la plantilla de la unitat o grup.

Aquesta mesura farà que a la majoria de serveis es puguin gaudir les vacances en horari no escolar i augmentarà notablement la conciliació familiar.

Compensació a aquells efectius que no escullin les vacances en període no escolar amb un permís de cinc dies retribuït que s'haurà de gaudir annexat al període de vacances concedit.

1.2. Banc del temps per cura de familiars. 10 dies de permís recuperable per tenir cura d'un familiar sense que s'hagi de justificar. Els funcionaris i el personal laboral d'administracions públiques i territorials tenen aprovada aquesta bossa d'hores per a l'atenció i cura de persones grans, persones amb discapacitat, fills menors, i menors sotmesos a tutela o acolliment. Dintre de la durada d'un mes natural des de la petició d'aquest permís, s'haurà d'establir la jornada de treball en la qual es tornarà. No es podrà canviar una jornada de dilluns a divendres per una de cap de setmana ni a l'inrevés.

1.3. Ampliació de la reducció de jornada fins que el menor tingui 14 anys

1.4. Ampliació de la reducció d'un terç de la jornada per interès particular.

1.5. Comissió de serveis a la mateixa localitat o localitat més propera, concedida de manera automàtica fins que el fill o adoptat (també de famílies enllaçades) compleixi els dos anys.

1.6. Permís retribuït especial de fins a dos dies d'absència del lloc de treball per cura de familiars, que caldrà notificar amb una declaració jurada, però no justificar amb un document de baixa.

1.7. Ampliació del Permís de lactància per als treballadors amb fills i sense cap altre progenitor que doni dret a dues hores diàries d'absència, que es puguin gaudir seguides o en dues parts d'una hora.

1.8. Ampliar el permís per mort, accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi de repòs domiciliari d'un familiar fins a segon grau a 3 i 5 dies (segons localitat) en tots els casos. També que s'ampliï a persones convivents.

1.9. Concessió de canvis de planificació de serveis entre agents de manera automàtica respectant el descans.

1.10. Supressió de la motivació de la denegació de permisos "per necessitats del servei". Que sigui conegut el mínim d'efectius a partir del qual es podrà concedir un permís. Que els permisos i les vacances siguin públics entre els membres del grup o la unitat. Retorn al silenci positiu, sense aquest posicionament les oficines de suport juguen fins a l'últim dia per concedir-lo o no, i això és incompatible amb la planificació familiar i personal.

1.11. Opció de teletreball dintre del cos de Mossos d'Esquadra. Hi ha certs llocs de treball que es podrien cobrir fent teletreball. Fer un catàleg de llocs de treball on es pugui donar aquesta opció durant algun dia de la setmana. D'aquesta manera es podria donar cobertura a algunes unitats a les que no opten agents preparats per motiu de llunyania amb la localització geogràfica del destí.

1.12. Ampliació de la forma de gaudiment dels AP's, per dies i per hores. Acumulació de les hores de AP's en finalitzar l'any policial per a l'any següent, si s'han denegat tres o més vegades.

2. Altres aspectes de contingut econòmic

2.1. Complement per assistència a judicis. S'abonarà la quantitat de 150 euros per cada un dels judicis on es citi i assisteixi un agent del Cos.

2.2. Ampliar cobertures assegurança laboral. Ampliar capitals per invalidesa a 113.000€ i per mort a 91.000€.

2.3. Compensació per treball en festius assenyalats. Hem cregut necessari diferenciar en dues classes de festius, els Festius Nadal i Festius Assenyalats

FESTIUS NADAL

5 de gener tarda i tarda/nit 200€
6 de gener matí, dia, tarda i tarda/nits 200€
25 de desembre i 1 de gener matí, dia, tarda i tarda/nit 200€
24 i 31 de desembre nit i tarda/nit 200€

FESTIUS ASSENYALATS

Divendres Sant, tots els torns 150€
Dilluns de pasqua, matí i tarda 150€
1 de maig matí i tarda, dia i tarda/nit 150€
23 de juny tarda, nit i tarda/nit 150€
24 de juny matí, dia, tarda i tarda/nit 150€
15 d'agost matí, dia, tarda i tarda/nit 150€
11 de setembre dia, matí, tarda i tarda/nit 150€
12 octubre matí, dia, tarda i tarda/nit 150€
1 de novembre matí, dia, tarda i tarda/nit 150€
6 de desembre matí, dia, tarda i tarda/nit 150€
8 de desembre matí, dia, tarda i tarda/nit 150€
26 de desembre matí, dia, tarda i tarda/nit 150€
23 d'abril, tots els torns 150€

2.4. Compensació per treball a les festes locals, amb un mòdul de 75€ per jornada treballada.

3. Revisió de la regulació d'horaris i jornada laboral

A dia d'avui i tal com s'ha informat a diferents reunions entre representants dels treballadors i l'administració, l'acumulació d'hores representa un problema, ja que aquests hores no es poden gaudir mai degut a les necessitats del servei, i a dia d'avui representa un dels problemes de gestió més important que té el cos.

Amb el pagament de les hores que superin les estipulades de manera anual, s'aconseguiran dos objectius: gratificar als agents que treballin fora del seu horari habitual i motivar aquesta disponibilitat, i tenir més efectius disponibles per realitzar els serveis ordinaris.

Aquesta mesura s'ha de portar a terme tenint en compte la importància de la conciliació laboral amb la conciliació familiar i tenint en compte que no tots els membres del Cos tenen les mateixes necessitats, motiu pel qual és necessari trobar un equilibri.

La reducció de la jornada laboral és indispensable perquè els treballadors es puguin fer càrrec dels més vulnerables de les seves famílies i puguin tenir cura d'ells. Europa marca com a fita, en un marc breu d'anys, treballar quatre dies a la setmana i tenir tres de festius, de fet, moltes empreses ja ho estan implementant al nostre país amb un grau de millora del rendiment laboral molt elevat.

En aquest sentit, la nostra proposta es fonamentaria en els següents ítems:

3.1. Reducció de la jornada anual a 1562 hores, per tal d'ajustar la jornada a les 35 hores setmanals que ja està aprovat a molts col·lectius del territori i de la zona europea. (Sumant la petició per realitzar amb èxit els objectius del pla de carrera professional, on es peticionen 78 hores anuals).

3.2. Canvis de planificació.

3.2.1. Remuneració dels canvis de planificació de la jornada laboral de festa a treball, remunerar-los com hores extres.

3.2.2. Remuneració dels canvis de planificació dels torns de treball no voluntaris, aplicant el coeficient multiplicador des del primer canvi realitzat.

3.3. Complement circumstancial per perllongament de jornada. S'abonarà com a hora extra i serà efectiu per perllongaments de jornada superiors a vint minuts i de menys d'una hora i així successivament per les hores següents de perllongament.

3.4. Complement per canvi d'escamot no voluntari posterior a 1 de febrer, és compensarà amb el pagament d'un mòdul 300 euros.

USPAC
mossos d'esquadra



3.5. Unificació de les bosses lineals i de coeficient.

3.6. Actualitzar l'import hora nocturna com a compensació per l'especial penositat del treball ordinari en el torn horari nocturn de les persones funcionàries del cos de Mossos d'Esquadra, a la quantitat de 4,50 euros bruts per hora efectivament realitzada.

4. Actualització de conceptes retributius vinculats a l'especialitat, la disponibilitat, la perillositat, la penositat, la nocturnitat, l'especialitat d'horaris i el treball en caps de setmana, l'especial responsabilitat... + regulació de la disponibilitat.

En aquest bloc l'objectiu és un nou plantejament de retribucions on es compensi als agents que es troben a primera línia, entenent com a primera línia aquelles funcions que exigeixen el contacte més directe amb els ciutadans.

També entrarien en aquest punt aquelles retribucions en què un agent realitza funcions que no li corresponen i assumeix més responsabilitat, i totes aquelles que, per l'especificitat horària o les funcions a desenvolupar, fan que tingui una major penositat en les condicions del seu lloc de treball.

4.1. Complement circumstancial d'especial responsabilitat. Amb aquest complement es vol compensar aquells agents que fan funcions de responsable quan un superior jeràrquic no hi és i han assumir ells mateixos la responsabilitat durant el torn de treball. Es compensarà amb un mòdul de 27 euros per torn de treball.

4.2. Complement circumstancial de jornada planificada de treball 12 hores o més. Amb aquest complement es pretén compensar l'agent que treballi en jornades planificades de més de dotze hores amb un mòdul de 19 euros.

4.3. Complement circumstancial de disponibilitat. S'entendrà per disponibilitat quan un agent hagi d'estar pendent del telèfon per una possible activació. Es compensarà amb un mòdul de 25 euros per jornada laborable de disponibilitat o de guàrdia no presencial i 50 euros per jornada festiva o cap de setmana de disponibilitat o de guàrdia no presencial. En cas d'activació i presentació al servei, les hores treballades seran bonificades com a hores extres.

4.4. Complement específic. Segons l'informe de la sindicatura de comptes de novembre de 2022, el complement específic s'hauria de desgranar perquè no es poden pagar dues vegades un únic concepte retributiu. Actualment, el complement específic engloba els ítems, segons la Llei 10/1994, de la policia de la generalitat Mossos d'Esquadra, d'especial dificultat tècnica, de grau de dedicació, de responsabilitat, d'incompatibilitat, de perillositat, de penositat, de mobilitat per raó del servei i d'especificitat d'horaris.

Restant a l'espera del desglossament dels imports de cada concepte, els sindicats signants no acceptem que cap mossos cobri menys, ni s'apliqui cap complement personal transitori. Aquest complement s'aplicaria a les escales bàsica i intermèdia.