

VALORACIÓ DE LA PROPOSTA D'ACORD

Aquest pròxim dijous és probable que ja disposem del document amb la proposta d'acord definitiva.

Tal com hem anat informant, **fa mesos que fem reunions** i no va ser fins al setembre que se'ns va lliurar un document que, de manera sorprenent, ha estat classificat amb un nivell 4 de confidencialitat, fet que no havia passat mai en unes negociacions sindicals.

Des de l'inici de les reunions **hem intentat aportar esmenes a totes les propostes** dels documents presentats per arribar al millor acord possible, però com podeu veure a continuació amb el redactat del document, CREIEM QUE NO ÉS L'ACORD DE MILLORES QUE ES MEREIX EL CME.

Si ens fixem només en una xifra, podríem pensar: bé, millor això que res. Però **el document té un redactat ambigu i poc clar**, que es pot entendre de maneres diferents. A més, deixen per a una futura RLT qüestions importants com decidir qui cobrarà cada complement. Tampoc queda clar quin horari se'ns aplicarà ni quan, i **el text fins i tot es contradiu amb les mateixes millores que diu que incorpora**.

Les úniques millores en el redactat han arribat arran de la mobilització a les Corts i de la plantada de la plataforma de sotsinspectors. I, tot i això, no són les millores que considerem necessàries ni les millores desitjades.

És molt difícil fer canviar de posició l'administració quan el seu sindicat afí porta des del setembre demanant que se signi el que proposin. No van signar l'acord de 2023 per motius polítics, i ara volen eliminar aquell acord a qualsevol preu.

Han blocat qualsevol comissió de seguiment de l'acord de 2023 perquè el majoritari no hi participa, posant els interessos propis per damunt dels de la plantilla.

És un acord que retalla drets: retrocedim en els imports de les nits i dels judicis, estableix diferències econòmiques amb els companys i companyes en pràctiques de qualsevol categoria i ens deixa fora del pla de carrera fins, com a mínim, l'any 2030. Considerem que aquest no és un bon acord.

Així i tot, tal com estava previst, **consultarem l'afiliació per recollir-ne les valoracions i decidir si signem o no aquesta proposta**.

Som el primer sindicat que, en favor de la transparència, facilitem als nostres afiliats parts de l'acord que ens demanen que signem per la seva anàlisi i sobre el qual ja ens han deixat ben clar que compta amb la signatura del seu sindicat i que tirarà endavant peti qui peti.

1. RACIONALITZACIÓ DE LA JORNADA DE TREBALL

1.1 REDUCCIÓ DE JORNADA ANUAL DE 1.680 A 1.575 HORES DE TREBALL EFECTIU

La jornada anual es redueix de 1.680 a 1.575 hores de treball efectiu.

Aquesta mesura reforça la conciliació de la vida personal i professional i garanteix que la Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra continuï essent referent en l'aplicació de polítiques d'igualtat i conciliació.

En termes globals, la reducció suposa una disminució del 6,25% de la jornada anual de treball efectiu, és a dir, 105 hores menys cada any.

La reducció a 1.575 hores de treball efectiu pot suposar, en algunes planificacions horàries, l'aparició d'un excedent d'hores planificades. Aquest excedent d'hores planificades suposarà el canvi de planificació de treball a festa d'algunes jornades laborals. Aquests canvis de treball a festa han de seguir els criteris següents:

- a) Han de ser jornades de treball senceres.
- b) Si són diverses jornades en la mateixa setmana, han de ser consecutives.
- c) Han de ser a principi o final de setmana de treball per encavalcar amb les jornades planificades de festa.
- d) Fora dels períodes especials d'assumptes personals de Nadal (pont Constitució, Nadal, Cap d'any i Reis) i de Setmana Santa.
- e) Fora del període de concessió de vacances d'estiu d'acord amb la instrucció que les regula.
- f) Que no siguin dies festius especialment assenyalats.
- g) Que no coincideixi amb jornades on es preveu la concessió d'hores extraordinàries.
- h) El temps que superi la jornada de treball planificada (perllongament), es compensarà amb els coeficients multiplicadors que els hi pertoqui.

Des de l'SPC-SEI vam proposar la incorporació de les vacances dins la jornada anual, de tal manera que, a les 1680 hores actuals li restéssim les hores de vacances (per exemple 180 h) i treballaríem 1500 hores. Com també vam demanar reduir la jornada dels torns de nits fixos. D'aquesta manera com més hores de vacances sí que treballarem menys hores.

NO VA SER ADMÈS!

Recordem que des d'Europa ja fa temps que demanem la reducció de jornada a tots els treballadors, i que la reducció horària s'aplicarà d'ofici a tots els treballadors en els pròxims mesos i sense reducció econòmica ni pèrdua de drets.

Amb les 1575 hores continuarem fent més hores que moltes Polícies Locals i Guàrdia Urbana.

1.2 AMPLIACIÓ DE LES VACANCES

S'amplien les hores de vacances:

- Els quadrants de 5 setmanes (Q5) a 218 hores.
- Els quadrants de 3 setmanes (Q3) a 208 hores.
- Els quadrants amb 180 hores a 200 hores.
- Els quadrants amb 165 hores a 185 hores.

Amb el sistema actual, i el que continuarem, per molt que augmentin les hores de vacances, a 218 o 400,... Sempre treballaràs les mateixes 1575 hores. (Això no són vacances pagades).

1.3 ALTRES MESURES EN EL RÈGIM HORARI

Per garantir la capacitat operativa i la qualitat del servei policial es prenen les mesures següents:

1.3.1 Establir un mínim de 8 dies de festa al mes, 4 dels quals seran en cap de setmana. Es gaudirà tants dies de festa en caps de setmana com en dies de treball. Excepcionalment i de forma voluntària, la persona funcionària podrà tenir 3 dies de festa en cap de setmana.

1.3.2 Ampliació de les franges d'incorporació en els Q5, Q3 i 7x7 per a tots els dies de la setmana:

- Entre les 06.00 i les 07.00
- Entre les 10.00 i les 11.00
- Entre les 14.00 i les 15.00
- Entre les 18.00 i les 19.00
- Entre les 22.00 i les 23.00

Les franges d'incorporació al torn de treball estaran definides i planificades anualment al tipus d'horari i quadrant d'adscripció i únicament es podran modificar prèvia acceptació de la persona funcionària o per necessitats operatives del servei. En aquest darrer cas, hauran de ser justificades i amb un màxim de 5 torns de treball a l'any, entenent que un torn equival a un dia de treball. Aquests canvis puntuals de torns de treball computaran en els 14 canvis inclosos en el punt 1.3.5 d'aquest acord.

Des de l'SPC-SEI vam proposar que es garanteixin caps de setmana de festa complets, no dies en cap de setmana per separat. **NO VA SER ADMÈS!**

AQUÍ TENIU LA PRIMERA:

Afegeixen dues franges d'incorporació (de 10 h-11 h i de 18 h-19 h) PER A TOTS ELS DIES DE LA SETMANA.

A moltes reunions de sales i altres destins ja havien dit que volien un torn de 18 a 02:30 h, un torn que complica la conciliació familiar.

1.3.3 Canvis a règim horari especial flexible

L'Àrea de Brigada Mòbil, les àrees regionals de recursos operatius, les unitats d'investigació i l'especialitat de suport tècnic bàsic tindran règim horari especial flexible, amb un mínim de 6 hores i màxima de 12 hores de planificació diària. Es podran afegir unitats en el marc de la Comissió de Seguiment de l'Acord a proposta de les parts.

La resta d'unitats actualment adscrites al règim horari especial específic continuen en règim horari especial específic. La planificació mínima diària serà de 6 hores i la màxima de 12 hores amb l'excepció d'unitats com Escortes i TEDAX que poden arribar a 24 hores atenent la seva idiosincràsia.

Des de l'SPC-SEI celebrem que passin a especial flexible, però havíem proposat que els que no passin, com escortes, Tedax, Gei, etc. tinguin un complement d'especial penositat que compensi aquesta més que impossible conciliació familiar. **NO VA SER ADMÈS!**

1.3.4 Quadrants marc per serveis 24 hores del règim horari especial flexible

Els quadrants marc per les unitats de seguretat ciutadana, sales de comandament, àrea penitenciària i àrees regionals de trànsit prestin serveis de torns 24 hores 365 dies l'any seran:

- Quadrant de 5 setmanes (Q5)
- Quadrant de 3 setmanes (Q3)
- Quadrant 2 setmanes (7x7)
- D'altres derivats d'aquestes seqüències
- Quadrants de dilluns a divendres

A les unitat de seguretat ciutadana i a les sales de comandament i àrees regionals de trànsit, el quadrant principal serà el de 5 setmanes (Q5) i la resta de quadrants seran complementaris.

Tots els efectius que amb anterioritat a l'acord estiguin a Q5 mantindran el seu horari i quadrant a no ser que voluntàriament acceptin l'adscripció a un altre horari i quadrant.

La resta d'unitats que prestin serveis de torns 24 hores 365 dies l'any, podran utilitzar els diferents quadrants marc d'acord amb la seva realitat operativa.

Des de l'SPC-SEI vam proposar que el punt que descriu com «d'altres derivats d'aquestes seqüències» quedin detallats, i no tan amplis que permeti qualsevol horari a la carta.

NO VA SER ADMÈS!

Per sort, sí que van incorporar que mantinguin horari i quadrant a l'estat actual.

1.3.5 Condicions en la planificació dels quadrants horaris marc a les unitats de seguretat ciutadana, sales de comandament, àrea penitenciària i d'altres anàlogues que tinguin com a objectiu serveis de torns 24 hores 365 dies l'any:

- La planificació anual es donarà a conèixer amb caràcter previ a l'inici de l'any policial pels mitjans de difusió que es considerin adients i estaran visibles per a la seva consulta en els plafons informatius del treball.
- La modificació de la planificació es comunicarà a la persona funcionària afectada incloent la nova planificació i la prevista inicialment.
- A la planificació anual es mostrarà explícitament el torn de treball assignat a cada jornada laboral.
- Es podran fer canvis sobre la planificació mensual per necessitats del servei justificades i motivades amb les condicions següents:

El canvi de torn al servei planificat no comportarà l'aplicació de coeficients multiplicadors fins el 14è canvi; a partir del 15è s'aplicaran els coeficients multiplicadors establerts a la normativa.

El canvi de torn al servei planificat preferiblement i com a norma general seran de nits a matins, de nits a tardes o de tarda/nit a dia. Els canvis excepcionals a torns de nit han de estar validats i justificats operativament pel Cap de l'Àrea o superior.

En quadrants de cinc setmanes (Q5), de tres setmanes (Q3), de dos setmanes (7x7) i d'altres anàlegs, el canvi de torn d'una o diverses jornades de treball comportarà la modificació de la resta de les jornades de la mateixa setmana natural.

En quadrants de tres setmanes (Q3) i quadrants de dos setmanes (7x7), els canvis de torn introduïts fins al dia 20 del mes anterior al servei planificat no comportarà l'aplicació de coeficients multiplicadors. Als canvis introduïts amb posterioritat del dia 20 del mes anterior s'aplicaran els coeficients multiplicadors establerts a la norma. El nombre de canvis realitzats de festa a treball en aplicació d'aquest punt no podrà ser superior a 6 jornades per exercici policial i sempre tindran coeficient multiplicador. Els canvis de torn introduïts abans del dia 20 no podran suposar que es superi el 25% de jornades en horari nocturn.

- Modificació dels canvis de planificació de treball a festa. Un cop feta pública la planificació anual o mensual, únicament es podrà modificar la planificació de treball a festa, en els casos següents:
 - Canvis voluntaris
 - Participació en formació obligatòria (formació en interès del servei o formació interna) o formació de promoció i provisió, pel que fa al dia previ a l'inici del curs. En aquest cas les hores ~~desplanificades~~ no pujaran a la bossa de romanent, establint un nou permís que reculli aquest concepte.
 - Participació en períodes de pràctiques, pel que fa al dia previ al seu inici.
 - Compensació d'un canvi de festa a treball, justificat per necessitats operatives.
 - Assistència a judici en horari planificat de treball.
- Es contemplarà com a festa, qualsevol torn no planificat com a treball.

Des de l'SPC-SEI vam proposar mantenir els 6 canvis actuals sense coeficient i no ampliar a 14 canvis sense coeficient. Més del doble actual. **NO VA SER ADMÈS!**

AQUÍ TENIU LA SEGONA:

Han ampliat a 14 canvis de torn sense coeficient, el Q3 i 7x7 amb anterioritat al dia 20 poden fer els canvis que vulguin sense coeficient i 6 canvis a la resta de quadrants.

Vam presentar una esmena perquè la garantia de la no desplanificació que tenen les unitats de trànsit s'ampliés a tots els horaris. Com podeu veure... **NO VA SER ADMÈS!**

1.3.6 Condicions horàries trànsit

Aquest acord no deroga les condicions laborals acordades l'any 2018 pels efectius de l'especialitat de trànsit.

1.3.7 Condicions horàries de les persones membres de l'escala de suport

En el període de tres mesos, des de la signatura d'aquest Acord, es negociarà el ~~reordenament~~ de les condicions horàries de les persones membres de l'escala de suport en funció de les seves especialitats i llurs funcions. Aquesta negociació inclourà, com a mínim: els tipus i règims horaris, les condicions de la planificació de la jornada i la gestió dels seus eventuais esreixos o romanents.

Amb les esmenes presentades per l'SPC-SEI (les vam presentar fins a 4 vegades) vam aconseguir mantenir les garanties pels efectius de trànsit. **La SGRH havia dit una cosa a les reunions prèvies, però al document presentat NO LES RESPECTAVA.**

2. MILLORES ECONÒMIQUES

ADEQUACIÓ DE L'ESTRUCTURA RETRIBUTIVA ACTUAL

Els conceptes retributius s'ordenen i s'adeqüen d'acord amb la normativa vigent. En cap cas aquesta adequació comportarà una disminució o supressió de les condicions econòmiques prèviament reconegudes. Es garanteix, per tant, el respecte íntegre als drets adquirits i el manteniment de les millores assolides.

Es retribuiran dins del complement específic:

- La nocturnitat i cap de setmana
- La disponibilitat
- L'especial complexitat

Es produeix una objectivació per la qual es determina que l'abonament d'aquests conceptes és independent de l'efectiva concurrència en el servei.

Els complements s'assignen al lloc de treball de manera que seran identificats com a tals en cadascun dels llocs a la Relació de Llocs de Treball (RLT).

Els complements de nocturnitat i cap de setmana i disponibilitat tenen caràcter exclouent entre si, de manera que no es atribueixen simultàniament a un mateix lloc de treball.

Es retribuiran com a compensacions extraordinàries:

- Els festius assenyalats i nadalencs
- L'especial responsabilitat

Des de l'SPC-SEI vam proposar esmenes per deixar com ara les nits i no perdre el sistema que ara mateix funciona i està acceptat per la majoria. Un sistema just que retribueix el que es fa.

NO VA SER ADMÈS!

Ara tornarem a tenir problemes per cobrir les nits, tornarem a premiar a qui menys treballi i generarà problemes entre la plantilla.

L'administració no pot suportar que alguns companys estiguin guanyant les retribucions que cobren per fer sempre nits. El torn de NITS FIX va aparèixer per solucionar una problemàtica de manca d'efectius de nit, uns companys que aportaven una solució i que, en canvi, l'administració interpreta com si s'estiguessin aprofitant de la situació. **És vergonyós.**

AQUÍ TENIU LA TERCERA: Es volen carregar el torn de nits, i no pensen pagar les hores fetes de més.

2.1 NOCTURNITAT I CAP DE SETMANA

El complement específic variable per especial penositat del torn de treball, en els termes recollits a l'Acord del 31 de juliol de 2023, s'integra com a complement de nocturnitat dins del complement específic.

Els llocs de treball que cobreixin el servei 24 hores els 365 dies de l'any i que tinguin assignats quadrants marc amb almenys un 20% de la seva planificació en horari nocturn, o "R" en cas de les unitats de trànsit, els hi correspondrà aquesta retribució integrada al complement específic.

L'assignació serà la corresponent al quadrant assignat (segons percentatge de nocturnitat del quadrant).

Els quadrants que tinguin planificades més d'un 30% de jornades en torns nocturns tindran un complement de 3.600 euros anuals integrat al complement específic. Es garanteix que treball efectiu en torn de nit no superarà el 33%.

Els quadrants que tinguin planificades entre un 20% i un 30% de jornades en torns nocturns tindran un complement de 2.600 euros anuals integrat al complement específic. Es garanteix que treball efectiu en torn de nit no superarà el 25%.

Els llocs de treball en quadrants sense nocturnitat i amb caps de setmana tindran assignat un complement de 825 euros anuals integrat al complement específic.

Els llocs de treball en quadrants sense nocturnitat ni disponibilitat als que se'ls hi planifiquin jornades de nit, excepcionalment fins un màxim de set jornades anuals, s'aplicarà sempre un coeficient 1,75 en les hores treballades.

Aquests llocs de treball seran degudament identificats a la RLT.

En el moment de fer les modificacions recollides a aquest acord, s'adscriuran les persones, segons les adscripcions de quadrant en aquell moment, i amb el mateix estat administratiu, als llocs de treball específics del complement de nocturnitat que correspongui a la seva seqüència horària.

Al estar identificats a la RLT de forma individualitzada per cada complement, els canvis de quadrant entre seqüències amb diferents complements, només es podran fer de forma voluntària en cas de tenir els llocs de treball en definitiu o en comissió de serveis. Es podran fer canvis en llocs amb complements diferents en casos d'ocupacions provisionals o en període de pràctiques.

En els casos que calgui incrementar les persones adscrites a un quadrant amb un complement de nocturnitat de superior quantia econòmica, es farà d'acord amb l'antiguitat a la categoria, la promoció d'accés a la categoria i l'ordre de classificació a la categoria.

Des de l'SPC-SEI vam proposar primer seguir com fins ara, NO VA SER ADMÈS! Després vam proposar imports pel 10%, el 20%, el 30%, el 40%, es van quedar amb el 20 i 30, però la resta NO VA SER ADMÈS!

Si fas nits sempre cobraràs el paquet de més del 30%, i la resta DE FRANC... RES DE RES! Aquest sistema es carrega el Torn de nit voluntari fix.

El que sí que ens van admetre és l'esmena d'admetre la "R" del reforç a les unitats de trànsit.

AQUÍ TENIU LA QUARTA:

Aquests llocs de treball seran identificats a la RLT... QUINA RLT? La que es modificarà a posteriori de la signatura de l'acord.

I si no ens agrada, JA HAS SIGNAT, I reclamacions? A qui? Si és el que posa l'acord és el que fan.

Els determinaran que cobra cadascú.

Els serveis jurídics de l'SPC ja han guanyat sentències que obliga l'administració a pagar les nits planificades en vacances o baixes, amb l'objectiu que ho acabin pagant a tothom.

2.2 DISPONIBILITAT

El complement específic variable de disponibilitat no presencial, creat a l'Acord del 31 de juliol de 2023, s'integra com a complement de disponibilitat dins del complement específic.

Els llocs de treball que requereixin de disponibilitat per donar resposta operativa a situacions no planificades rebran una assignació mitjançant aquest complement, integrada al complement específic. Sempre que l'operativitat de la unitat ho permeti i el servei no es vegi afectat, amb l'objecte de no minvar cap dret de conciliació, la persona funcionària podrà sol·licitar de forma voluntària la no realització d'aquesta disponibilitat i se li assignarà un lloc de treball sense aquest complement dins de la unitat.

Des de l'SPC-SEI vam proposar que les activacions es computin des de l'activació, i en estar ja treballant, es compensi l'anada i tornada de l'activació, així com la compensació pel desplaçament qui no disposi de vehicle de guàrdia. NO VA SER ADMÈS!

Es va admetre l'esmena que fos voluntària la disponibilitat, sempre que el servei ho permeti.

Continuem amb la frase... Aquests llocs seran degudament identificats a la RLT. **Impossible assegurar QUI COBRARA i QUI NO COBRARA. ASSIGNARAN A QUI VULGUIN.**

Ja van dir que està limitat per pressupostos qui estarà en disponibilitat.

2.2.1 DISPONIBILITAT FUNCIONAL OPERATIVA

La planificació de la disponibilitat operativa no podrà superar les 475 hores anuals per any policial, amb l'objectiu de garantir la conciliació de la vida laboral i personal així com el dret a la desconexió.

De manera excepcional, si algun servei ha d'excedir aquest límit per raons operatives, es podrà autoritzar una planificació superior prèvia autorització de la Subdirecció General de Recursos Humans, amb l'informe corresponent de la Comissaria General o Superior, validat per la Prefectura. S'informarà a la Comissió de seguiment de l'Acord.

Les hores que excedeixin de les 475 anuals esmentades es retribuïran a 6 €/hora en concepte de gratificació extraordinària.

L'activació presencial de la persona funcionària serà retribuïda mitjançant hores extraordinàries.

Aquests llocs de treball seran degudament identificats a la RLT. L'import d'aquest complement es fixa en 3.300 € anuals.

Des de l'SPC-SEI vam proposar que l'activació comporti un mínim de 6 hores retribuïdes, per evitar activacions i desactivacions. Com també que poguessin triar i ser compensats amb hores i no ser obligats a fer hores extres. **NO VA SER ADMÈS!**

2.2.2 DISPONIBILITAT SINGULAR OPERATIVA

Per als llocs de treball que requereixen prestar servei en horari nocturn en un percentatge anual superior al 15% però inferior al 30% i que poden requerir d'una planificació de la disponibilitat operativa, aquesta no podrà superar les 325 hores anuals per any policial, amb l'objectiu de garantir la conciliació de la vida laboral i personal així com el dret a la desconexió. Es garanteix que treball efectiu en torn de nit no superarà el 27%.

De manera excepcional, si algun servei ha d'excedir aquest límit per raons operatives, es podrà autoritzar una planificació superior prèvia autorització de la Subdirecció General de Recursos Humans, amb l'informe corresponent de la Comissaria General o Superior, validat per la Prefectura. S'informarà a la Comissió de seguiment de l'Acord.

Les hores que excedeixin de les 325 anuals esmentades es retribuïran a 6 €/hora en concepte de gratificació extraordinària.

L'activació presencial de la persona funcionària serà retribuïda mitjançant hores extraordinàries.

Aquests llocs de treball seran degudament identificats a la RLT. L'import d'aquest complement es fixa en 3.800 € anuals integrat al complement específic.

Des de l'SPC-SEI vam proposar que com són unitats que tenen per un costat nocturnitat i per l'altra disponibilitat. Creiem que haurien de **mantenir el CEV i cobrar per torn de nit realitzat** i que la disponibilitat d'aquestes unitats la mateixa anterior descrita al 2.2.1. Amb l'opció d'acumular les hores i no ser obligats a fer hores extres i un mínim de 6 h per activació. **NO VA SER ADMÈS!**

2.2.3 DISPONIBILITAT DE COMANDAMENT

Aquest complement s'assignarà als llocs de treball de les escales Intermèdia, Executiva i Superior, i es reflectirà a la RLT.

La disponibilitat es planificarà exclusivament per a festius i caps de setmana (entre les 18:00 h de divendres i les 06:00 h de dilluns), per assumir funcions de comandament pròpies de l'àmbit corresponent.

El màxim anual serà de 400 hores per garantir la conciliació i el dret a la desconexió de les persones funcionàries.

De manera excepcional, si algun servei ha d'excedir aquest límit per raons operatives, es podrà autoritzar una planificació superior prèvia autorització de la Subdirecció General de Recursos Humans, amb l'informe corresponent de la Comissaria General o Superior, validat per la Prefectura. S'informarà a la Comissió de seguiment de l'Acord.

Les hores que excedeixin de les 400 anuals esmentades es retribuïran a 10 €/hora en concepte de gratificació extraordinària.

L'activació no comportarà la percepció d'hores extraordinàries.

En cas d'activació les hores aniran a compte del còmput anual de 1.575 hores de treball efectives.

Aquests llocs de treball seran degudament identificats a la RLT. L'import d'aquest complement es fixa en 3.400 € anuals integrat al complement específic.

L'activació de comandaments en situacions d'excepcionalitat i que requereixi de la seva presència física i continuada en un servei fora del seu horari planificat de treball es compensarà amb hores extraordinàries prèvia autorització expressa del titular de la DGP.

Des de l'SPC-SEI vam proposar que l'activació comporti un mínim de 6 hores retribuïdes **NO VA SER ADMÈS!**

2.3 ESPECIAL COMPLEXITAT

Els membres del cos de Mossos d'Esquadra exerceixen la seva activitat laboral en un context de globalització social i canvi continuat, on l'esforç intel·lectual i de les habilitats requerides per a la resolució dels problemes inherents a les tasques assignades al lloc de treball han esdevingut d'una elevada dificultat.

Així mateix, els coneixements i competències exigits per a la correcta execució i la responsabilitat derivada de l'impacte de les decisions adoptades en l'exercici de les funcions fa que sigui necessari la implantació del complement d'especial complexitat.

El component d'Especial Complexitat, que retribueix la dificultat tècnica, la responsabilitat i l'estrès associats als llocs de treball esdevé clau per a la retenció de talent, per garantir l'estabilitat, la retenció de l'experiència operativa i la millora en la qualitat del servei. Es pretén amb aquesta mesura evitar la rotació i la pèrdua d'expertesa i l'excés dels costos de formació.

Els llocs de treball identificats a la RLT com d'especial complexitat rebran una assignació d'aquest complement, integrada al complement específic.

Aquest complement es fixa en 4.000 € anuals.

Des de l'SPC-SEI vam proposar un augment per tot cos el CME, des del tip més baix al tip més alt, pels que estan al carrer com pels que estan al despatx, amb especialitat o sense i per a totes les categories; incloent-hi als de pràctiques, un augment en % del complement específic.

NO VA SER ADMÈS!

Aquest redactat NO assegura qui ho cobrarà i qui no.

L'administració diu que ens equipara amb bombers amb les hores que farem ara. VERGONYÓS! Li van demanar continuar amb les 1680 h i que ens equipares amb els 5500 € de diferència que tenim. NO VA SER ADMÈS!

Recordem que teníem amb l'antic govern un pla de carrera econòmic desenvolupat, progressiu amb l'antiguitat i amb imports superiors als oferts.

Pensem que 4000 € bruts representen només uns 230 per l'escala bàsica i 200 € per l'escala intermità. Això no és l'equiparació que alguns exigien.

Si mirem les taules retributives del 2024 publicades a gencat.cat veureu la diferència entre dos treballadors especials del mateix grup i nivell, que és de 5390,98 €, per tant, seguim amb gairebé 1400 € menys (sense entrar en detalls com els centenars i milers d'hores extres) i si signem aquest acord, no ens deixaran tornar a negociar fins al 2030.

Mosso/a 1	C1-14	865,68	366,76	1.707,75	2.940,19	40.927,72
-----------	-------	--------	--------	----------	----------	-----------

Bomber/a de primera	C1-14	865,68	366,76	1.957,17	135,65	3.325,26	46.318,70
---------------------	-------	--------	--------	----------	--------	----------	-----------

2.4 ESPECIAL RESPONSABILITAT

El complement específic variable d'especial responsabilitat, creat mitjançant l'Acord de 31 de juliol de 2023, s'integra en una compensació extraordinària.

En l'esmentat Acord es preveia una compensació econòmica adreçada exclusivament al personal de les escales bàsica i intermitèdia que assumia les funcions de cap de torn de Seguretat Ciutadana o de cap de torn regional de Trànsit, en els casos en què el lloc de treball es trobava vacant o sense cobertura efectiva.

Ateses les necessitats organitzatives i amb la finalitat d'homogeneïtzar el règim aplicable, s'estableix una compensació extraordinària per a totes les persones funcionàries del Cos de Mossos d'Esquadra que assumeixin funcions d'especial responsabilitat, enteses com les que corresponen a un nivell i/o categoria superior al del seu lloc de treball, quan el lloc de comandament o el comandament operatiu d'unitats que presten servei les vint-i-quatre hores resti vacant o manqui de cobertura efectiva, i sempre que aquest lloc estigui degudament reconegut en la Relació de Llocs de Treball.

La cobertura d'aquestes funcions s'ajustarà a les regles següents:

a) Llocs de comandament: les funcions seran assumides pel comandament policial amb el que es produeixi l'alternança habitual en les absències del servei, i que ha de ser per criteri natural, de la pròpia destinació on està la persona absent. Així, les funcions seran assumides pel substitut/a sense compensació econòmica, durant el període de vacances i/o permisos i durant els primers 21 dies per motiu d'altres conceptes diferents als anteriors. Transcorregut aquest termini, i a proposta del cap immediatament superior, prèvia validació de la Prefectura, es designarà la persona que hagi d'assumir les funcions esmentades.

b) Llocs de comandament operatiu amb servei de 24 hores: les funcions podran ser assumides sense limitació temporal, és a dir, durant tots els dies o franges horàries en què es produeixi l'exercici efectiu de les mateixes.

L'import de la compensació consistirà en la diferència retributiva existent entre el lloc d'origen i el lloc en què es desenvolupin les funcions d'especial responsabilitat.

L'atribució d'aquestes funcions es durà a terme d'acord amb els criteris generals que es determinin, fonamentats en els principis de mèrit i capacitat. Així mateix, s'implantaran els mecanismes de registre informàtic i de validació superior necessaris per acreditar l'exercici efectiu de les funcions, essent aquest un requisit indispensable per a l'abonament de la compensació.

La percepció d'aquesta compensació no generarà en cap cas drets en relació a la provisió definitiva de llocs de treball ni sobre altres aspectes retributius.

El seu abonament s'efectuarà en les nòmines corresponents als mesos d'abril i octubre.

Des de l'SPC-SEI vam proposar que es continués amb els imports de l'acord de 2023, i es complís el redactat de l'acord que van retallar. NO VA SER ADMÈS!

AQUÍ TENIU LA CINQUENA:

L'acord de 2023 compensa amb 20 € per cada dia i tasca de categoria superior. Ara redueixen i només pagaran la diferència de l'específic i agruparan en dos pagaments: abril i octubre.

2.5 FESTIUS ASSENYALATS I NADALENCES

El treball en dies festius assenyalats i nadalencs es gratificaran de forma extraordinària a raó de 14 € i 24 € l'hora, respectivament. Aquesta gratificació es farà efectiva en les nòmines dels mesos de març i de setembre.

La percepció d'aquesta gratificació extraordinària s'aplica sobre el treball ordinari efectivament desenvolupat en les franges horàries que consten en el quadre següent i és incompatible amb la percepció d'hores extraordinàries.

Per tal que la prestació de serveis sigui considerada com a treball en festiu assenyalat o nadalenc, caldrà que la persona funcionària realitzi un mínim de tres hores dins les franges horàries definides com a festives en l'acord.]

FESTIUS ASSENYALATS			FESTIUS NADALENCES		
Jornada	Franges horàries	Preu Hora	Jornada	Franges horàries	Preu Hora
Divendres Sant	06:00h a 06:30h (+1)	14 €	24 de desembre	14:30h a 06:30h (+1)	24 €
Dilluns de Pasqua	06:00h a 22:30h	14 €	25 de desembre	06:00h a 22:30h	24 €
1 de maig	06:00h a 22:30h	14 €	26 de desembre	06:00h a 22:30h	24 €
23 de juny	14:30h a 06:30h (+1)	14 €	31 de desembre	14:30h a 06:30h (+1)	24 €
24 de juny	06:00h a 22:30h	14 €	1 de gener	06:00h a 22:30h	24 €
6 de desembre	06:00h a 06:30h (+1)	14 €	5 de gener	14:30h a 06:30h (+1)	24 €
8 de desembre	06:00h a 06:30h (+1)	14 €	6 de gener	06:00h a 22:30h	24 €

Des de l'SPC-SEI vam proposar que es compensés tots els torns i dies que la generalitat contempla com a festius. **NO VA SER ADMÈS!**

Només es va admetre passar el dia 26 de desembre de festiu a nadalenc.

Amb aquest redactat el pagament passa a fins a 4 mesos posteriorment, no com fins ara que era a dos mesos. Vam demanar el pagament puntual per no fer declaracions complementàries i amb aquest acord tant sí com no caldrà fer declaració complementària.

2.6 ASSISTÈNCIES JUDICIALS

Les assistències judicials davant qualsevol òrgan judicial en franja horària festiva es compensen amb una indemnització de 120 €. Es compensaran, igualment, les assistències per declarar en qualitat diferent de la d'expedientat en la tramitació d'expedients disciplinaris.

Es considera una assistència la que correspon a una citació judicial. La coincidència de citacions judicials en una mateixa jornada es considera com una única assistència llevat que transcorrin tres o més hores entre la primera i la segona assistència (o l'hora de sortida de la segona assistència, si queda degudament acreditada en el corresponent justificant). En aquest cas es consideraran assistències diferents.

Aquesta indemnització es gestionarà d'acord amb el que preveu la disposició addicional cinquena del Decret 138/2008, de 8 de juliol, d'indemnitzacions per raó del servei i és incompatible amb cap altra compensació econòmica o horària per assistències judicials. S'exceptuen d'aquesta previsió les assistències fora de Catalunya, en què s'aplicaran les previsions generals per a les comissions de servei fora de Catalunya i d'acord amb la Instrucció que es dicti per part de l'òrgan competent.

S'impulsaran les reformes legals o normatives que possibilitin que aquesta indemnització es pugui aplicar a les persones jubilades del CME o en situació d'incapacitat permanent.

Des de l'SPC-SEI vam proposar mantenir els 150 € per tota citació, i el pagament del desplaçament quan no sigui a la mateixa comissaria de destí. **NO VA SER ADMÈS!**

Igual que vam demanar el pagament a companys jubilats, incapacitats, en excedència o sancionats.

NO VA SER ADMÈS!

AQUÍ TENIU LA SISENA:

Van dir que serien 120 € NETS, que ja era una pèrdua, però a l'última reunió ens van dir que ells no tenen potestat sobre tributs, així que encara més retallada.

3. SUPORT TÈCNIC

3.1 BÀSIC

Els llocs de treball de llocs de suport i que actualment no estiguin catalogades a la RLT com a llocs de treball amb l'especialitat de suport tècnic bàsic es catalogaran com a tals.

Els llocs de treball esmentats es recolliran a la RLT degudament amb el canvi d'especialitat.

3.2 AVANÇAT

S'identificaran els llocs de treball de l'especialitat de suport tècnic bàsic que tinguin una complexitat major en la tasca a realitzar i se'ls hi modificarà l'especialitat a la de suport tècnic avançat.

Els llocs de treball esmentats es recolliran a la RLT degudament amb el canvi d'especialitat.

Des de l'SPC-SEI vam proposar que les places de suport tinguin reconegut un complement diferencial de responsabilitat, equivalent a una especialitat de nivell 2, però sense la rigidesa de ser una especialitat (accés, mobilitat, permanència...) Tot i estar d'acord no compartim deixar sense reconeixement a OAC's, GAV's, Sales, trasllats... **NO VA SER ADMÈS!**

Com que no es va acceptar la nostra esmena, vam demanar que aquesta modificació sigui una regularització dels efectius que actualment ocupen aquestes places, afavorint que puguin continuar ocupant-les voluntàriament.

D'altra banda, qüestionem què passa amb els companys d'especialitat (nivell 3 o 4) que estan fent tasques de suport, esperem que no els afecti canvi de nivell.

4. ESCALA INTERMÈDIA

Amb l'objectiu de garantir l'equitat retributiva entre les categories de l'escala intermèdia respecte de l'escala bàsica i executiva, es prioritzarà la revisió dels subnivells retributius des llocs de treball de l'escala intermèdia.

Aquesta revisió s'executarà en el termini màxim de 3 mesos des de l'aprovació d'aquest acord.

5. SEGONA ACTIVITAT

La comissió permanent de segona activitat ha de revisar i establir les noves condicions aplicables a les escales executiva i superior, en el marc de treball definit per aquestes qüestions. Així mateix, ha d'impulsar l'actualització de la normativa vigent de la situació administrativa especial de segona activitat. La finalitat és en el termini màxim de 6 mesos des de la signatura del present acord extingir els actuals llocs de treball que constin a la RLT com a llocs de segona activitat de les categories d'inspector, intendent i comissari.

Un cop extingits se'ls adscriurà a un lloc de treball que tingui assignat, com a mínim, el nivell retributiu més baix que correspon a cada categoria.

Des de l'SPC-SEI vam proposar regular en aquest acord la revisió dels subnivells de l'escala intermèdia, i no deixar a una proposta de bones intencions. Amb el complement d'especial complexitat diferenciat per categories podien haver solucionat el problema que arrosseguem des de fa anys. **NO VA SER ADMÈS!**

Sobre la segona activitat el text és d'afectació a les escales executiva i superior, però va condicionat a una nova regulació de les segones activitats i si depèn el cobrament dels complements ja veurem si la nova regulació de la segona activitat sortim guanyant o perdent (segurament aquesta última).

6. PLA DE CARRERA PROFESSIONAL

S'acorda iniciar durant el primer trimestre del 2026, l'elaboració d'un Pla de Carrera específic per l'escala de suport, de caràcter vertical i horitzontal, que culmini en un marc de carrera professional propi que ha de permetre:

- Definir funcions, perfils i àmbits d'especialització de l'Escala de Suport.
- Establir requisits d'accés, consolidació i progressió, en coherència amb les funcions exercides.
- Regular itineraris professionals, criteris de provisió i permanència.
- Articular un sistema homogeni i transparent que asseguri la coherència organitzativa, la professionalització i la valoració adequada del personal integrant d'aquesta escala.
- Contribuir a la millora de la qualitat del servei, mitjançant una regulació estable, clara i alineada amb la resta d'escales del Cos.

Es disposa l'inici dels treballs tècnics necessaris per elaborar el Pla de Carrera Professional de l'Escala de Suport del Cos de Mossos d'Esquadra, que s'estructuraran en diferents fases: diagnosi organitzativa, definició de perfils professionals, determinació d'itineraris i revisió normativa amb la participació dels òrgans competents del Departament d'Interior i Seguretat Pública d'acord amb els mecanismes de consulta i negociació previstos en la normativa vigent.

A l'inici de l'any 2027 hauran d'haver finalitzat els treballs tècnics i es disposarà del Pla de Carrera de l'escala de suport que s'haurà d'implementar durant el primer trimestre del 2027.

El Pla de Carrera garantirà així el reconeixement, la coherència funcional i la consolidació de la carrera professional de les persones facultatives i tècniques, reforçant el seu paper dins del Cos de Mossos d'Esquadra i adequant la seva estructura a les necessitats actuals i futures de l'organització.

Així mateix s'acorda que a principis de 2028, s'iniciaran els treballs per a la revisió i actualització del Pla de Carrera Professional corresponent a les escales Superior, Executiva, Intermèdia i Bàsica del Cos de Mossos d'Esquadra.

Aquesta revisió té per objectiu actualitzar els itineraris professionals, les competències, els requisits de progressió i el model d'especialitats, d'acord amb les necessitats organitzatives actuals i futures d'acord amb l'evolució funcional de la PG-ME.

Els treballs es duran a terme en coordinació amb els òrgans competents del Departament d'Interior i seguint els processos de participació i consulta previstos.

Des de l'SPC-SEI vam proposar, des de l'inici de les reunions, prioritzar el pla de carrera, però **NO VA SER ADMÈS!**

Incomplint els acords anteriors no volen que tinguem pla de carrera

A les últimes reunions casualment apareix el pla de carrera per facultatius i tècnics, però no per nosaltres.

AQUÍ TENIU LA SETENA:

INCOMPLINT ELS ACORDS ANTERIORS ARA NOVAMENT ESTEM EXCLOSOS fins a 2030. UNA VERGONYA!

7. FASES D'IMPLEMENTACIÓ DE L'ACORD

Les mesures previstes a l'acord sindical afecten a tot el col·lectiu de la PG-ME. No obstant això, cal tenir present el marc legal vigent en matèria retributiva, especialment el que disposa la Llei de Pressupostos, a l'article 25, pel que fa als límits d'increment global i a les condicions per establir adequacions retributives. Per aquest motiu cal diferir parcialment l'efecte econòmic als exercicis 2026 i 2027 en els termes següents:

En el marc de l'ordenació retributiva prevista a l'Acord i tenint en compte els criteris pressupostaris vigents, s'estableixen els següents criteris d'aplicació dels complements de nocturnitat i caps de setmana, disponibilitat i especial complexitat per als exercicis 2026 i 2027:

Exercici 2026

Durant l'exercici 2026, en restaran exclosos dels complements de nocturnitat i caps de setmana, de disponibilitat i d'especial complexitat els llocs de treball de mosso/a en pràctiques i els llocs de treball que consten identificats a la RLT com a llocs de treball de segona activitat de les escales executiva i superior amb un complement específic inferior al del nivell mínim de la categoria corresponent.

Exercici 2027

El complement de nocturnitat i caps de setmana i el de disponibilitat es faran extensius als llocs de treball de mosso/a en pràctiques. El d'especial complexitat s'estendrà, igualment, a tots els llocs de treball de l'escala de suport de la PG-ME. Aquesta extensió tindrà lloc amb efectes 1 de gener de 2027.

Fases	Component	Perceptors
1a: Exercici 2026	Nocturnitat i caps de setmana	Escales bàsica, intermèdia, executiva i escala de suport
	Disponibilitat	Escales bàsica, intermèdia, executiva, superior i escala de suport
	Especial Complexitat	Escales bàsica, intermèdia, executiva i superior
2a: Exercici 2027	Nocturnitat i caps de setmana	Mosso en pràctiques
	Disponibilitat	
	Especial complexitat	Escala de suport

Queden exclosos dels components de nocturnitat i caps de setmana, disponibilitat i especial complexitat els llocs de treball que consten identificats a la RLT en segona activitat amb un complement específic inferior al del nivell mínim de la categoria corresponent.

Queden exclosos del complement d'especial complexitat tots els funcionaris de la PG-ME que estiguin en pràctiques i els mosso/a en pràctiques.

Des de l'SPC-SEI vam proposar no diferenciar i discriminar el pagament d'especial complexitat. Els membres que estiguin en pràctiques de qualsevol de les categories NO PODEN DEIXAR DE COBRAR EL COMPLEMENT. NO VA SER ADMÈS!

Recordem que s'està un any de pràctiques i algunes especialitats diversos mesos.

8. APLICACIÓ DELS INCREMENTS RETRIBUTIUS GENERALS

A les retribucions previstes als acords els hi seran d'aplicació els increments retributius generals que s'estableixin per als funcionaris de la Generalitat de Catalunya.

9. COMISSIÓ DE SEGUIMENT DE L'ACORD

Es crea una Comissió de Seguiment d'aquest Acord, que incorporarà una representació paritària de les organitzacions sindicals signants i de l'Administració. Aquesta Comissió tindrà la funció de vetllar pel seu compliment i es reunirà periòdicament a fi i efecte d'avaluar les mesures necessàries per la implementació de l'acord i, en particular, les qüestions referents a:

- Actualització de la normativa necessària per implementar les mesures de l'acord.
- Modificació de la RLT.
- Desenvolupament i implementació dels evolutius de les aplicacions informàtiques necessàries.

Des de l'SPC-SEI vam proposar que presentin la RLT amb anterioritat a la signatura per comprovar quina plaça té assignats els complements tant de disponibilitat, nocturnitat, especial complexitat i quines no. De moment no l'hem pogut veure.

10. VIGÈNCIA DE L'ACORD

Les mesures de l'acord seran d'aplicació des de l'entrada en vigor fins a 31 de desembre de 2030 (llevat que per alguna o algunes es prevegin efectes retroactius o ajornaments).

La part social i l'Administració es comprometen a iniciar un nou procés de diàleg sindical uns mesos abans de finalitzar el període de vigència.

La racionalització de la jornada de treball descrita en els punts 1.1 i 1.2 del present acord serà efectiva a partir de l'inici de l'any policial 2026, amb independència de la data de publicació del present acord. Per aquest motiu, la previsió de planificació es farà efectiva en els termes del punt 1.1 del present acord, és a dir, sobre 1.575 hores efectives de treball anuals.

Un cop s'aprovi la modificació de la RLT, en els termes previstos en aquest acord, s'haurà d'abonar un concepte retributiu que inclogui els components d'especial complexitat, amb caràcter retroactiu pels mesos transcorreguts entre l'inici de l'any policial 2026 i la formalització de la nova RLT.

Pel component de nocturnitat i cap de setmana i pel component de disponibilitat s'estableix que l'entrada en vigor restarà condicionada a la modificació de la RLT i, en conseqüència, s'aplicarà amb efectes del dia 1 del mes següent a la data d'aprovació de la modificació. En el període comprès entre l'entrada en vigor d'aquest acord i la modificació de la RLT seran d'aplicació els complements específics variables de torns i de disponibilitat no presencial en els termes previstos en l'Acord de 31 de juliol de 2023, entre el Departament d'Interior i les organitzacions sindicals de la Policia de la Generalitat - Mossos d'Esquadra sobre conciliació i millores retributives del cos de Mossos d'Esquadra.

Des de l'SPC-SEI vam proposar l'esmena a què tingui efectes retroactius a l'inici de l'any policial i si es va admetre.

Però veiem molt lluny fins al 2030 per aconseguir noves millores.