



PLATAFORMA REIVINDICATIVA DEL COS DE MOSSOS D'ESQUADRA.

Introducció

El cos de mossos d'esquadra ha vingut treballant els darrers anys, en unes condicions de manca d'efectius i de recursos materials que ha obligat a les seves persones membres, a assumir una **càrrega de treball absolutament desorbitada**.

Des dels atemptats de Barcelona i Cambrils fins a la pandèmia, els esforços i reptes als quals ha hagut de fer front la plantilla del cos han estat constants. Pel resultat obtingut, la plantilla ha mostrat la seva **responsabilitat, professionalitat i implicació** amb l'organització en particular i el país en general, fet que l'ha posicionat any rere any, com la segona institució millor valorada de Catalunya.

No obstant, des de l'Acord del 2008, el cos de mossos d'esquadra no ha assolit una negociació exclusivament econòmica, que millori les retribucions de totes les seves persones membres. Un acord del qual recordem que (tal i com recull el preàmbul del document) pretenia aconseguir equiparar les retribucions del cos de Mossos d'Esquadra a la d'altres col·lectius especials de la Generalitat.

Però res més lluny de la realitat, quinze anys després el cos de Mossos d'Esquadra segueix patint els mateixos greuges comparatius respecte altres col·lectius professionals, no només especials de la Generalitat, sinó de la seguretat pública d'altres Administracions.

Aquests extrems, ens porten a concloure que **el Govern de Catalunya retribueix el servei de seguretat pública** a les persones membres del cos de Mossos d'Esquadra, **molt per sota del que ho fan altres administracions** amb les seves treballadores i treballadors públics.

A més, no és aquest (l'econòmic) l'únic greuge que, en relació amb altres cossos policials, pateix la Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra. L'horari, la jornada laboral, la compensació de la disponibilitat i la retribució extraordinària per treball en dies festius són altres condicions que en comparació amb altres operadors, el col·lectiu que representem està molt per sota.

Per tot plegat, en la negociació que a dia d'avui està oberta, les organitzacions signants d'aquest document presentem al col·lectiu la nostra plataforma reivindicativa mitjançant la qual anunciem aquelles qüestions que són prioritàries tractar.



1. Reducció de la jornada laboral anual

És l'article 2 del Decret 146/1996, de 30 d'abril, pel qual s'aprova la jornada i l'horari de treball dels membres del cos de mossos d'esquadra, el que determina que la jornada de treball serà de 1.680 hores.

Des d'aleshores (insistim any 1996), aquesta qüestió no ha estat mai objecte de negociació entre les organitzacions sindicals representatives del cos de mossos d'esquadra i el Departament.

No obstant, sí ho ha estat per altres col·lectius especials de la Generalitat, alguns dels quals han vist reduïda considerablement la seva jornada laboral anual per acords signats els darrers anys. Alhora, observades les jornades laborals anuals d'altres cossos policials (ja siguin locals, autonòmics o estatals) evidencien el greuge flagrant que pateix el cos de mossos d'esquadra.

Per tot plegat, les organitzacions signants consideren que en l'actual negociació és **imprescindible reduir considerablement la jornada laboral anual fins a les 1.520 hores**, la qual cosa suposa una reducció directa de 160 hores per efectiu policial.

2. Millores retributives

És absolutament imprescindible assolir una millora de les retribucions del cos de mossos d'esquadra. A aquest efecte, si bé és cert que l'article 25 de la Llei 2/2023, de 16 de març, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2023 estableix que *"amb efectes de l'1 de gener de 2023, les retribucions íntegres del personal inclòs a l'article 24 no poden experimentar un increment superior al 2,5% (...)"*, l'article 25.3 obre la porta a *"adequacions retributives de caràcter singular i excepcional que resultin imprescindibles pel contingut dels llocs de treball"*.

Per tant, les organitzacions signants considerem que les millores retributives que reivindiquem es poden acordar en base a complements específics esdevinguts per la singularitat i l'excepcionalitat de les nostres condicions laborals, tals com un **complement per disponibilitat o per mobilitzacions addicionals** que s'explicarà en el punt tercer d'aquest document.

3. Retribució de la disponibilitat

Des que s'iniciés el desplegament fins a l'actualitat, els efectius policials hem hagut d'assumir personalment, la sobrecàrrega que la manca de mitjans (humans i materials) ha patit històricament la Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra.

El **trencament continu de la conciliació de la vida familiar per exigències laborals** ha estat contínuament denunciat per les organitzacions sindicals i s'ha fet



més evident encara els darrers anys (especialment des de l'any 2017 amb els atemptats perpetrats a Catalunya i demés esdeveniments succeïts) per la manca d'efectius històrica que patim.

Com a imatge més evident del que exposem, son molts els efectius del cos que a dia d'avui tenen un **elevat nombre d'hores acumulades**. Hores a més, que per aquesta manca d'efectius i per les "eternes necessitats del servei" no es poden tampoc gaudir, produint-se així que algunes bosses superin les 500 o 1.000 hores acumulades.

Per tant **és hora que la conciliació de la vida familiar amb la laboral passi a ser una línia vermella** que en cap cas podem permetre que es segueixi trencant. Per tot plegat considerem que **el Govern de Catalunya ha de garantir el dret de desconexió laboral** que a tota persona treballadora se li ha de presuposar.

No obstant som conscients que el servei de seguretat pública necessita de certs mecanismes d'activació urgent de recursos policials per situacions sobrevingudes.

És per això que, les organitzacions sindicals signants estem disposades a acceptar que, més enllà de les 1.520 hores de la jornada laboral anual, es pugui convocar fins a sis jornades més de treball a tot efectiu policial.

En contrapartida i relacionat amb el punt anterior, s'establiria l'esmentat complement per disponibilitat o per mobilitzacions addicionals a raó de **235 euros mensuals (per 14 pagues)**. Un complement que en tot cas hauria de ser **voluntari** en tant que, cal especificar, que únicament significaria la predisposició a ser mobilitzat o mobilitzada ja que de ser-ho, les hores treballades en aquesta mobilització addicional hauria de ser retribuïda com a extraordinària.

Alhora entenem que els canvis de planificació per necessitats del servei haurien també d'erradicar-se. No obstant entendríem que aquesta fos una qüestió objecte de debat en el Grup de treball d'horaris constituït a tal efecte.

4. Compensació econòmica per treball en dies festius.

Per primera vegada, l'Acord sobre condicions de prestació de serveis del personal funcionari del cos de Mossos d'Esquadra signat l'any 2015, el Departament d'Interior reconeixia la necessitat de compensar el treball en dies festius assenyalats.

A aquest efecte, tal i com s'ha fet amb altres millores laborals, les organitzacions signants considerem que cal donar un pas endavant en aquest dret. Per tant, per contra de compensar en coeficient multiplicador el treball durant els dies festius esmentats, cal passar a retribuir-los econòmicament.



Per tot plegat considerem que en cas que un efectiu policial treballi durant un dia considerat com a festiu, la seva jornada laboral (a més de ser reduïda del còmput horari anual) sigui retribuïda com a extraordinària.

En conclusió

Les organitzacions que signem el present document considerem que les qüestions que s'hi especifiquen han de ser les que prioritàriament han de poder-se negociar. És evident que no arribar a acords sobre les mateixes incrementaria el conflicte col·lectiu que a dia d'avui mantenim amb el Govern de Catalunya.

És evident que hi ha altres mesures (com per exemple son les de conciliació) que poden ser objecte de negociació.

Però a diferència del que han manifestat altres organitzacions sindicals dins l'àmbit de la Mesa de Negociació, les que signem aquest document considerem que incrementar les retribucions mitjançant l'establiment d'un complement de disponibilitat o de mobilitzacions addicionals, reduir la jornada laboral anual i compensar el treball en dies festius han de ser les primeres a tractar-se ja que, no arribar a acords sobre aquestes, impossibilitarà acostar postures sobre qualsevol de les altres.

A més, creiem i compartim amb l'Administració, que d'haver-hi voluntat política per arribar a acords sobre les nostres prioritats pot fer-se dins d'una negociació relativament ràpida la qual cosa estem segurs que posaria fi al conflicte col·lectiu que en cap cas és intenció nostra haver-lo d'avivar.