

## Programa de SAP-FEPOL i SME-FEPOL per al proper mandat en el Consell de la Policia – Mossos d'Esquadra

Ambdues organitzacions sindicals fem públic els principals objectius que volem afrontar en els propers quatre anys.



El **Sindicat Autònom de Policia (SAP-FEPOL)** i el **Sindicat de Mossos d'Esquadra (SME-FEPOL)** concorrerem junts a les properes eleccions del 13 i 14 de març per l'elecció de les persones que representaran al cos de Mossos d'Esquadra durant els proper quatre anys en el Consell de la Policia.

Les properes eleccions resultaran claus i per tant considerem que el col·lectiu ha de saber les propostes que les organitzacions sindicals que concorren a ser escollides com a representatives defensaran en els propers quatre anys de mandat.

Per tant, des d'ambdues organitzacions sindicals trasludem a les persones membres del cos de mossos d'esquadra de l'escala bàsica, quines seran les nostres les nostres prioritats i els nostres objectius a assolir.

El que et presentem és un document dens, amb el qual podràs llegir qüestions succeïdes en la negociació que va donar peu a l'Acord de 31 de juliol del 2023 i propostes que tant, **SAP** com **SME** hem defensat i seguirem defensant en el proper mandat.

Per tant et demanem que el llegeixis amb atenció. Estem convençudes i convençuts que compartiràs, sinó la totalitat del document, gran part de les propostes que et trasludem.

## Protegeix-te i vota SAP-SME-FEPOL!

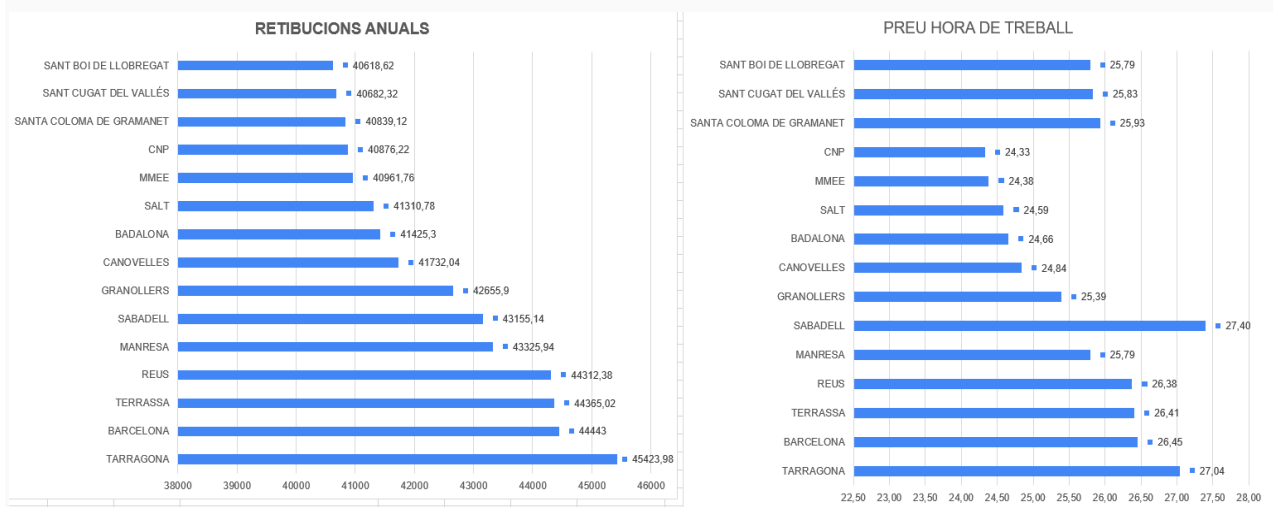


## 1. Increment salarial.

Segons dades de l'Institut Nacional d'Estadística (INE) i segons el càlcul de variacions de l'Índex de Preu del Consum (sistema IPC base 2021), **des de gener del 2010 fins setembre del 2023 Catalunya ha patit un increment del 33,4%.**

Per altra banda, estudis actuals demostren que **el cost de la vida a Catalunya està un 7,6% més per sobre de la mitjana estatal, arribant fins a un 25% si es compara amb altres comunitats autònomes com per exemple Extremadura.**

Així mateix, i més enllà que la distància retributiva amb cossos especials de la Generalitat (Bombers) s'ha incrementat fins els 5.500 euros, tal i com afirméssim davant la Comissió d'Interior del Parlament de Catalunya de 4 de desembre del 2024, **el CME no es troba dins les deu (10) millors policies retribuïdes del país.**



Per tant **és imprescindible que el Govern de la Generalitat prevegi un increment retributiu, tal i com així ha fet per altres col·lectius de la funció pública catalana, tals com presons, bombers, salut i educació.** Recordem que els darrers increments retributius del CME es remunten a l'any 2006 (2.000 euros anuals) i 2008 (2.000 euros en tres anys).

Seria incomprensible que la propera Mesa de negociació que s'ha de produir immediatament després de les properes eleccions sindicals no s'iniciï per aquest punt i es comenci, tal i com així es va fer en la mesa que va finalitzar amb l'Acord de 31 de juliol del 2023, per les qüestions de menor impacte pressupostari.

- Increment salarial per sobre del 2,5%.

Per les informacions publicades per altres organitzacions sindicals les quals asseguren que no es poden incrementar les nostres retribucions per sobre d'un 2,5, des del **SAP** i des de **l'SME** afirmem categòricament que això no és cert.

Com seria possible de ser cert, que el col·lectiu de **presons hagi incrementat les seves retribucions amb un mínim d'un 13% del complement específic**, més un increment addicional del 9% més en el mateix complement? Com seria possible de ser cert, que el **personal del PAS del Departament d'Educació** que treballa als centres penitenciaris **hagi incrementat les seves retribucions en un 25,67%** (432,43 euros bruts mensuals addicionals al complement específic)?

Des del **SAP** i des de l'**SME** exigim el mateix tracte per als mossos i les mosses d'esquadra. És lamentable que mentre l'**Acord de 2023 ha suposat un cost inferior a 35 M d'euros per a 18.000 treballadors**, el nou conveni col·lectiu signat entre els sindicats i l'**Institut Català de la Salut ha suposat un cost de 320 milions d'euros per a 55.000 treballadors i treballadores** de 289 equips d'atenció primària i de 8 hospitals.

## 2. Modificació del decret horari.

La normativa actual preveu que la jornada laboral anual del cos de Mossos d'Esquadra és de 1.680 hores de treball efectiu. Una jornada que queda regulada per un decret que és de l'any 1996. És imprescindible que en el proper mandat s'abordi la modificació 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.

Des del **SAP** i des de l'**SME** proposem una reducció considerable de la jornada laboral anual. Ja ho vam fer en l'inici de la negociació que va donar peu a l'**Acord de 2023** quan proposàvem una **reducció considerable fins a les 1.520 hores anuals de treball efectiu**, el que suposaria una **reducció directa de 160 hores** per efectiu policial.

### – Eliminació de l'horari especial específic.

Des de la seva implantació l'horari especial específic ha resultat un xec en blanc per a la Direcció general de la policia. Per tant l'aposta és clara: cal eliminar l'horari que menys garanties té i l'horari que més trenca i afecta la conciliació de la vida familiar amb la laboral.

## 3. Complement de disponibilitat.

Tret de les que determina l'article 16 i 17 del Decret 146/1996 de 30 d'abril pel qual s'aprova la jornada i l'horari de treball, **les necessitats operatives** (que no necessitats de servei) **no poden prevaldre sobre la conciliació familiar de les persones membres del cos de mossos d'esquadra**.

A aquest efecte s'ha de **garantir el dret al descans i a la desconexió**. Per aquest motiu, **SAP** i **SME** proposem establir dos (2) nivells de disponibilitat en atenció a les necessitats del servei que es produeixen.

- a) **Disponibilitat No Presencial (DNP)** entesa com aquella situació de localització i/o d'atenció que, per necessitats operatives del servei al qual està adscrita i fora de l'horari laboral, ha d'assumir (per qualsevol via de comunicació) una persona membre del cos de mossos d'esquadra i que impedeix o dificulta la conciliació de la seva vida familiar amb la laboral.
- b) **Disponibilitat voluntària per mobilitzacions addicionals (DVO)** entesa com la disposició dels efectius policials a ser convocats fins a sis (6) jornades més de treball, de les 1.520 hores de jornada laboral anual.

A aquest efecte proposem l'establiment d'un **complement per disponibilitat 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 haurien de ser retribuïdes tal i com avui es paga el complement específic variable**.

Alhora, l'assumpció d'aquest complement per DVO **suposarà per part del planificador, el compliment i respecte íntegre de la planificació laboral anual** establerta a inicis de l'any policial i per tant, **suposarà l'eliminació dels canvis de planificació per necessitats operatives** (mal anomenades necessitats del servei).

Aquesta és una proposta que ja ha estat negociada, signada i provada en altres cossos policials de Catalunya, com per exemple la Policia Municipal de Girona, d'on hem pogut corroborar la seva acceptació majoritària per part de la plantilla i la seva efectiva aplicació per part del planificador.

#### 4. **Compensació econòmica per perllongament del servei.**

L'article 19 del Decret 146/1996, de 40 d'abril, pel qual s'aprova la jornada i l'horari de treball de les persones membres del cos de Mossos d'Esquadra contempla la compensació per perllongament de la jornada.

No obstant, com a organitzacions sindicals hem estat denunciant les hores que molts efectius policials han vingut acumulant per aquests sistema de compensació, alguns dels quals superen a dia d'avui les 3.000 hores acumulades.

Els mossos i les mosses d'esquadra no volem seguir acumulant hores i hores que només es gaudeixen quan un o una es troba proper a la jubilació. No volem seguir acumulant càrrega de treball que afecta de manera negativa en la nostra salut mental.

A aquest efecte, des del **SAP** i des de **l'SME** treballarem per a què els perllongaments de la jornada deixin de computar-se per temps real en forma lineal amb el gaudiment de dies lliures de servei i passi a retribuir-se econòmicament, mitjançant hores extraordinàries.

L'empresa pública no pot actuar en aquest sentit, de manera diferent a com actua l'empresa privada. És evident que quan un efectiu ha de perllongar la seva jornada laboral per necessitats del servei, se li provoquen unes conseqüències negatives en la seva conciliació familiar i personal que cal compensar amb el pagament d'hores extraordinàries.

Per tant proposarem una **compensació econòmica per perllongament de la jornada laboral per necessitats del servei**. Aquesta es retribuirà tenint en compte les retribucions extraordinàries a les que tenen dret les persones membres del cos de mossos d'esquadra diferenciades, ja sigui per escales o per franja horària i dia de setmana.

#### 5. **Altres conceptes retributius.**

- Assistència a declaracions judicials.

És evident que, després de la signatura de l'Acord del 2023, el col·lectiu ha tingut la sensació de no haver avançat tot el que era necessari en algunes qüestions i, fins i tot, d'haver estat enganyat en algunes altres.

Un d'aquests aspectes qüestions és la relativa a la **compensació econòmica per assistència a declaracions judicials**.

Des de la signatura de l'Acord, **SAP** i **SME** hem hagut de denunciar reiteradament les imposicions de la Subdirecció general de recursos humans per obligar als respectius serveis d'administració d'imposar les declaracions judicials telemàtiques.

Tant és així que les nostres organitzacions sindicals hem acordat amb el nou DINT, la necessitat de redactar una nova Instrucció sobre citacions judicials que (en el moment de la presentació d'aquest programa) es troba sobre la taula del TSJC.

Per un altre costat, l'Acord ha deixat sense efecte les mesures relatives a l'abonament de les hores d'assistència a judici establertes des de l'any 2003, així com també el dret a reclamar les indemnitzacions que per raó de servei teníem dret fins llavors. Les organitzacions sindicals signants tampoc van informar al col·lectiu, que els imports de les indemnitzacions estaven signats en brut i per tant, en cap cas eren 150 euros la compensació per assistència.

Per tant, des d'ambdues organitzacions sindicals, veient el desgavell actual amb aquesta qüestió proposarem la seva renegociació a fi i efecte de posar fi al conflicte que sobre aquesta qüestió s'ha generat.

– Adequació del preu de l'hora extraordinària.

Recordem que l'Acord del 2023 reconeix un increment del preu de l'hora extraordinària. No obstant es va acceptar per part dels sindicats signants adequar el preu, al nivell mínim de cada categoria professional.

Així, si agafem les taules retributives del CME, dels quatre nivells de la categoria de mosso/a i caporal/a existents es va acceptar el preu del nivell mínim (nivell 1).

Per tant, si agafem les retribucions corresponents **al nivell mínim** de cada categoria i la dividim per la jornada laboral anual (1680 h), **veiem que el preu de l'hora diürna ordinària surt per la categoria de mosso/a a 23,56 euros, mentre que per a la categoria de caporal/a surt a 26,47 euros.** Quantitats que són les que finalment s'han acabat signant per a l'escala bàsica.

Caporal 4	C-16	836,41	406,52	2.306,09	3.549,02	49.459,28
Caporal 3	C-16	836,41	406,52	2.188,90	3.431,83	47.818,62
Caporal 2	C-16	836,41	406,52	2.066,86	3.309,79	46.110,06
Caporal 1	C-16	836,41	406,52	1.949,70	3.192,63	44.469,82
Mosso 4	C-14	836,41	354,35	2.006,28	3.197,04	44.531,56
Mosso 3	C-14	836,41	354,35	1.889,08	3.079,84	42.890,76
Mosso 2	C-14	836,41	354,35	1.767,02	2.957,78	41.181,92
Mosso 1	C-14	836,41	354,35	1.649,98	2.840,74	39.543,36

(1) Com es pot adequar el preu de l'hora extraordinària al de l'hora ordinària? (2) on queda així, la compensació "extraordinària" per haver de treballar més enllà de la teva jornada ordinària? (3) quina diferència hi ha doncs, entre hora extraordinària i ordinària, (4) per què es va acceptar a més, que s'adequés al nivell mínim? (5) per què no, ni tant sols, al de la mitjana dels quatre nivells?

Per tant, des del **SAP** i des de l'**SME** proposarem una revisió d'aquest import i una revalorització de l'hora extraordinària que compensi el trencament de la vida familiar amb la laboral.

– Compensació de festius.

L'Acord del 2023 contempla per primera vegada la compensació econòmica per treball en dia festiu. Una compensació que es va poder establir econòmica, perquè ja estava compensada en hores des de l'Acord signat l'any 2015.

No obstant es va perdre l'oportunitat de compensar el treball en els 14 dies que estan contemplats, entre els quals destaca per exemple, la Diada Nacional de Catalunya. Per tant des del **SAP** i des de

l'SME ens proposem ampliar a catorze, els dies que cal compensar i alhora, compensar el treball en tots els torns de treball.

Recordem que ja en la negociació, aquesta era la nostra proposta:

Torn matí, tarda o nit de menys de 12 hores			Torn matí, tarda o nit de 12 hores		
Dia 1 de gener	Dia 11 de setembre	<b>170 euros</b>	Dia 1 de gener	Dia 11 de setembre	<b>240 euros</b>
Dia 6 de gener	Dia 12 d'octubre		Dia 6 de gener	Dia 12 d'octubre	
Divendres Sant	Dia 1 de novembre		Divendres Sant	Dia 1 de novembre	
Dilluns de Mona	Dia 6 de desembre		Dilluns de Mona	Dia 6 de desembre	
Dia 1 de maig	Dia 8 de desembre		Dia 1 de maig	Dia 8 de desembre	
Dia 24 de juny	Dia 25 de desembre		Dia 24 de juny	Dia 25 de desembre	
Dia 15 d'agost	Dia 26 de desembre		Dia 15 d'agost	Dia 26 de desembre	

#### 6. Nocturnitat en període de vacances i baixes mèdiques.

Des de l'agost del 2020, les nostres organitzacions sindicals han vingut denunciant jurídicament el pagament del complement de nocturnitat en període de vacances i en període de baixa mèdica. Malgrat l'acord del 2023 reconeix la retribució del complement únicament per aquelles nits efectivament treballades, a dia d'avui ja són més de 500 demandes les que hem arribat a presentar.

No obstant, tal i com defenséssim en la darrera negociació, cal ampliar el dret i deixar de litigar per una qüestió que ja tenen reconeguts altres col·lectius professionals, més quan les nostres organitzacions sindicals ja han assolit dues sentències judicials favorables.

Per tant, des del **SAP** i des de l'**SME** tenim com a objectiu, assolir que el dret de cobrar les nits, deixi de ser per nits efectivament treballades (tal i com reconeix l'acord del 2023) i passi a ser per totes les nits que toquen per quadrant i horari.

#### 7. Altres mesures sobre conciliació de la vida familiar amb la laboral.

En el proper mandat cal ampliar el dret que permetin una millor conciliació de la vida familiar amb la laboral del nostre col·lectiu professional a fi d'equiparar-nos a la resta de la funció pública.

El fet que un acord com el del 2023 hagi de contemplar drets que ja tenien reconeguts la resta dels funcionaris i funcionàries de l'Estat és mostra, de l'anomalia que històricament ha patit el nostre col·lectiu professionals.

Així mateix cal atendre les necessitats específiques que pateixen famílies monoparentals, persones separades o divorciades a fi que aquestes puguin compatibilitzar les càrregues familiars amb les responsabilitats professionals.

Son cada vegada més, les consultes i les peticions d'ajuda que, com a organitzacions sindicals representatives, rebem d'efectius que han d'afrontar un procés de separació o divorci amb custòdies compartides.

Per tant, cal humanitzar una Administració en pro d'una conciliació laboral, familiar i personal efectiva.

## 8. Negociació de la nova Relació de Llocs de Treball del cos de mossos d'esquadra.

L'article 37 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP) determina que qualsevol decisió que afecti les condicions de treball dels empleats públics (com és l'RLT) ha de ser objecte de negociació. El fet que l'Administració pugui aprovar-la sense l'acord imprescindible amb les organitzacions sindicals, és obligada una necessària negociació.

En quan a la RLT del cos de Mossos d'Esquadra aquesta MAI ha estat objecte de negociació amb les organitzacions sindicals i per tant, **SAP** i **SME** considerem que ja és hora que, davant qualsevol modificació hi hagi l'obligada negociació.

**El cos ha estat testimoni i víctima dels greuges comparatius que s'ha produït entre unitats i especialitats, després del darrer acord del 2023.** Per tant, des d'ambdues organitzacions sindicals considerem que cal negociar la imprescindible modificació i actualització de la RLT i la revisió dels nivells de totes les especialitats.

## 9. Ampliació de la cobertura del complement d'especial responsabilitat.

L'Acord de 2023 contempla una compensació econòmica per a les persones de l'escala bàsica i intermèdia que assumeixen l'especial responsabilitat corresponent a determinats llocs de comandament operatiu quan el lloc de treball resta vacant o sense cobertura efectiva. S'estableix un complement específic variable per especial responsabilitat a les persones que assumeixin les funcions de cap de torn de seguretat ciutadana o cap de torn regional de trànsit.

No obstant són molts altres, els llocs de treball de responsabilitat que a dia d'avui s'estan cobrint per efectius d'inferior categoria professional, aspecte que **SAP** i **SME** ja vam denunciar durant la negociació de l'Acord del 2023, i que a dia d'avui segueixen sense percebre aquest complement.

Per tant com, des d'ambdues organitzacions sindicals demanem ampliar aquest complement específic per a totes aquelles funcions policials que queden cobertes per efectius de categoria inferior i que no quedi reconegut únicament, per a cap de torn de seguretat ciutadana i cap de torn regional de trànsit.

### – Increment de les quantitats.

Recordem que les quantitats establertes i pactades en aquest complement han resultat clarament un retrocés en quan a la quantia a satisfer per l'assumpció de responsabilitats de categories superiors. Recordem que, **per sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya (TSJC) davant la demanda interposada pels nostres serveis jurídics**, el DINT va ser condemnat a satisfer a un caporal d'USC (nivell 16.1) **el complement de destí i específic de la categoria d'un sergent (nivell 18.1).**

Per tant és evident que la quantitat de 20 euros, en comparació amb les quantitats que hem obtingut per sentències judicials fermes, és absolutament insuficient i per tant caldrà renegociar el seu import. **Tal i com diu el TSJC, a iguals funcions, iguals retribucions.**

## 10. Pla de carrera professional horitzontal (PCPH).

Després d'assolir els objectius d'increment salarial i de reducció de la jornada laboral és evident que cal seguir augmentant les nostres retribucions i aquest objectiu passa, per la negociació i signatura d'un pla de carrera professional.

Les distàncies retributives entre cossos policials i cossos especials de la Generalitat és tant gran que no assolirem l'equiparació únicament amb l'increment salarial directe i/o per complement de disponibilitat.

Des del **SAP** i des de l'**SME**, juntament amb altres organitzacions sindicals adherides a la **FEPOL**, ja vam presentar a inicis del 2024 la nostra proposta de PCPH i que:

- S'estructura en **cinc nivells** als quals es podrà anar ascendint de forma consecutiva.

1r nivell	5 anys d'antiguitat al CME per tal de poder ascendir a aquest nivell
2n nivell	10 anys d'antiguitat al CME per tal de poder ascendir a aquest nivell
3r nivell	15 anys d'antiguitat al CME per tal de poder ascendir a aquest nivell
4t nivell	20 anys d'antiguitat al CME per tal de poder ascendir a aquest nivell
5è nivell	25 anys d'antiguitat al CME per tal de poder ascendir a aquest nivell

- Serà de caràcter **voluntari**, és a dir, els ascensos de nivell es reconeixeran només prèvia sol·licitud de la persona interessada, mitjançant la presentació de la corresponent sol·licitud.
- Per ascendir a un nivell superior (1) s'haurà d'haver completat el període mínim d'antiguitat al CME que correspongui i (2) s'haurà d'haver obtingut la puntuació mínima establerta o una de superior en la valoració dels mèrits avaluables.
- Per a l'avaluació dels mèrits caldrà implantar un sistema objectiu d'acreditació de mèrits.
- Com a mèrits avaluables es tindran en compte (1) l'avaluació de l'acompliment, (2) la formació permanent i acadèmica, (3) l'adquisició de competències i qualificacions professionals, (4) el desenvolupament de funcions d'especial responsabilitat o representativitat, (5) la participació en els resultats de la PG-ME, (6) l'obtenció de condecoracions i felicitacions, (7) la superació de processos selectius de provisió o promoció del CME amb fase d'oposició sense haver obtingut plaça, (8) la realització de proves físiques i (9) la participació en activitats complementàries entre d'altres.
- Reconeix per a cada nivell del PCPH l'establiment d'un **complement retributiu de pla de carrera horitzontal** determinat. És a dir, a mesura que es vagi ascendint de nivell aquest complement anirà augmentant en quanties.

Nivell	€/mes	Acumulat
1r nivell	119,66 €	-
2n nivell	125,84 €	245,50 €
3r nivell	142,66 €	388,16 €
4t nivell	154,49 €	542,65 €
5è nivell	135,24 €	677,89 €



- El reconeixement d'un nivell de carrera professional a una persona membre del CME i el complement de pla de carrera horitzontal que porta associat serà de **caràcter irreversible** i per tant es consolidarà sense que pugui ser objecte de noves avaluacions.
- Per tal de permetre que la totalitat de persones funcionàries puguin incorporar-se al PCPH en igualtat de condicions, tenint en compte la trajectòria ja desenvolupada amb caràcter previ a l'establiment del Pla, s'estableix un enquadrament inicial que es durà a terme immediatament a la seva aprovació.

Insistim que aquesta ja va ser la proposta que es va presentar en el fallit reinici de les negociacions que les organitzacions sindicals signants de l'Acord del 2023 tenien "pactat" amb l'anterior DINT. No obstant i malauradament mai es van reiniciar les negociacions, quedant acreditat el fracàs de la metodologia negociadora.

Per tant, des del **SAP** i des de **l'SME ens marquem com a objectiu implantar el PCPH que amb aquest programa s'explica**. Tot plegat, després d'assolir els nostres dos principals objectius: reduir la jornada laboral anual i incrementar les retribucions del CME.

#### **11. Nova regulació de la segona activitat: per una segona activitat sense destinació.**

Segons dades de la pròpia Comissió Permanent de Segona Activitat (COPSA) del CME de febrer del 2024, enguany prop de 400 efectius policials podran sol·licitar una plaça de segona activitat per raó d'edat. Aquesta xifra d'efectius anirà augmentant anualment fins arribar a la xifra de 1.000 efectius/anuals que estaran en la mateixa situació.

Per tant és evident que cal avançar-se a aquesta situació i fer totes aquelles actuacions i modificacions normatives que garanteixin el correcte funcionament de totes les comissaries.

- Cal garantir que els efectius policials que es troben en situació de passar a segona activitat puguin assolir una plaça, en el lloc més proper al seu domicili.
- Cal reduir el temps la gestió administrativa de passis a una situació de segona activitat.
- I cal que els efectius que es troben en situació de segona activitat no siguin comptabilitzats dins les dades de cobertura mínima de totes les comissaries.

Per tant, des del **SAP** i des de **l'SME** proposarem al DINT, diàleg, negociació i consens per a trobar una solució a la greu situació que el cos de Mossos d'Esquadra haurà d'afrontar en els proper anys.

- Per una segona activitat **sense destinació** i un complement retributiu per seguir en primera línia.

A dia d'avui, 7.562 efectius es troben dins d'una franja d'edat compresa entre els 46 i els 53 anys. Això fa que, a mesura que aquests es vagin apropant a l'edat per poder assolir una plaça de segona activitat, tindran dret a sol·licitar-ho.

En cap cas la saturació de places de segona activitat pot ser motiu per denegar un dret per llei reconegut i per tant caldrà adoptar mesures pertinents per poder-lo garantir.

És per això que des del **SAP** i des de l'**SME** proposem la possibilitat d'implantar (tal i com tenen altres col·lectius policials) la **segona activitat sense destinació** i un complement retributiu per seguir treballant en primera línia arribats als 57 anys.

## 12. Nou Decret de provisió de llocs de treball: per una territorialitat plena.

En la darrera legislatura, **SAP** i **SME** no vam donar suport a la modificació del Decret de provisió de llocs de treball del cos. La intenció de l'Administració va ser la d'apostar per una territorialitat distribuïda en Regions policials.

Per contra, les nostres organitzacions sindicals sempre hem defensat una **territorialitat plena**. Apostem per una provisió de llocs de treball on **es compatibilitzi la promoció, amb la provisió i, on els efectius policials puguin només optar a assolir places concretes**.

Així, de no poder assolir la plaça concreta a la qual es voldria concursar, la persona podria quedar-se en la mateixa plaça que fins ara havia estat ocupant. Som conscients que aquest sistema implica un major esforç per part de l'Administració. Però la càrrega de treball que això suposa, no ha de ser impediment per a un millor sistema de provisió.

## 13. Noves infraestructures i millores en material.

Com a organitzacions sindicals, **SAP** i **SME** liderem l'acció sindical per garantir el compliment de la normativa sobre seguretat i la salut laboral. No hi ha cap altra organització sindical que presenti més denúncies a la Inspecció de Treball de la Seguretat Social com les nostres.

Per altra banda, el DINT té un pla de creixement del CME fins arribar als 25.000 efectius policials. Però si hores d'ara, la major part de les comissaries ja estan col·lapsades i no poden assumir més persones treballadores, quan aquest increment d'efectius s'assoleixi la situació serà del tot insostenible.

Per tant és imprescindible que el DINT prevegi dins dels pressupostos de la Generalitat de Catalunya un pla de xoc per millorar les dependències policials i, en casos flagrants com Girona (per posar un exemple) es faci una comissaria nova.

## 14. Defensa jurídica.

Si una qüestió ha generat conflicte entre el Departament d'Interior i les nostres organitzacions sindicals ha estat negar-se-li la defensa jurídica a persones membres del cos de mossos d'esquadra lesionades en l'exercici de les seves funcions.

No només perquè la llei contempla que la Generalitat de Catalunya ha de garantir la defensa de totes les seves persones treballadores, des del **SAP** i des de l'**SME** considerem que el Departament ha de garantir la defensa jurídica a totes i a tots els policies, més quan aquests han pogut resultar lesionats en acte de servei.

Cal recordar que durant la darrera legislatura, ambdues organitzacions sindicals ens hem quedat soles en la denúncia d'aquesta situació en el Consell de la Policia. Cap de les altres organitzacions sindicals (no sabem molt bé per què) van sumar-se a la nostra denúncia i al fet, que el Departament minvés voluntàriament i de manera malintencionada, la força dels seus serveis jurídics.

Per contra, la **FEPOL** ha reforçat els seus serveis jurídics. Durant el juliol del 2022, qui fins llavors havia estat el màxim referent en la defensa penal de les persones membres del CME [Josep Lluís Florensa](#)

s'incorporava a la **FEPOL** com a Cap dels nostres serveis jurídics. Posteriorment va ser [Lluís Conesa \(advocat de reconegut prestigi\) el qui, després de ser apartat pel DINT, es va incorporar als nostres serveis jurídics.](#)

Per tant, des d'ambdues organitzacions sindicals podem dir que, mentre el Departament del Conseller Elena i el Govern de la Generalitat va debilitar els seus serveis jurídics (els que ens haurien de defensar), la **FEPOL** va reforçar-ne els seus incorporant a Florensa i Conesa dins la seva estructura interna.

**Així, a dia d'avui són nou (9) els lletrats i lletrades que formen part dels serveis jurídics més potent de totes les organitzacions sindicals** que avui representen a les persones membres del cos de mossos d'esquadra.

Cap altra organització s'ha reforçat tant en la defensa jurídica com ho ha fet la **FEPOL**, la qual cosa ens ha permès ser referent en la defensa d'aquells i d'aquelles a qui representem.

A més, a diferència d'altres organitzacions sindicals representatives del cos de mossos d'esquadra, la teva defensa jurídica queda inclosa de manera íntegra dins la quota d'afiliació ja que els Serveis jurídics de **SAP** i **SME** no apliquen cap recàrrec en qualitat "*d'arrendament de serveis*", tal i com sí fan altres organitzacions sindicals com USPAC.

- Tant l'estudi dels antecedents de l'assumpte, com les consultes i reunions, així com també totes aquelles actuacions extrajudicials necessàries són assumides íntegrament pels nostres serveis jurídics.
- A diferència d'altres organitzacions sindicals com USPAC, **SAP** i **SME no reclamem** a l'afiliació que representem, **el 10% de les indemnitzacions o pensions econòmiques** per qualsevol concepte (IVA no inclòs) en concepte d'honoraris.

Que nou advocats siguin els qui s'encarreguin de la defensa jurídica de la nostra afiliació, coordinats tots ells per Josep Lluís Florensa és mostra més que evident, fins on ha arribat la professionalització de les nostres organitzacions sindicals. Per tant el nostre compromís amb el cos i la nostra afiliació segueix ferm en defensa dels drets dels mossos i de les mosses d'esquadra.

No obstant, creiem que **ha de ser el Departament d'Interior qui ha de reforçar el servei jurídic més important de tota la Funció Pública**. Per tant, aquest també serà un dels nostres objectius de cares al proper mandat.

### 15. Salut mental i suport emocional.

Per primera vegada en la història, dues organitzacions sindicals hem posat sobre la taula, l'estat real de la salut mental del CME. Amb la col·laboració de **SAP** i **d'SME**, la Universitat Ramon Llull (URL), la Universitat Catòlica Portuguesa (UCP) i la Nottingham Trent University (NTU) han acreditat que el 35% dels mossos i les mosses d'esquadra pateixen estrès, depressió o ansietat en qualsevol de les seves intensitats (de lleu a extremadament severa).

Davant la gravetat de les dades, i atenent l'alarmant dada de suïcidis, ambdues organitzacions sindicals no podíem quedar-nos de braços plegats. Calia doncs fer alguna cosa en atenció de la salut mental i el benestar emocional de la nostra afiliació.



És per això que, des del novembre de 2024 i fruit del conveni de col·laboració signat entre **SAP** i **SME** amb **Salut i Persona Fundació**, aquells i aquelles que ho necessiteu teniu a disposició 24/7 els 365 dies de l'any, un servei de suport i atenció psicològica totalment gratuït per a vosaltres.

Però, d'igual manera que ho farem amb l'assistència jurídica, des d'ambdues organitzacions sindicals proposarem al DINT que ha de ser ell qui ha d'oferir aquest servei íntegrament i per tant, és objectiu nostre assolir un servei integral de salut i benestar emocional per a totes les persones membres del cos de mossos d'esquadra.

#### 16. Jubilació anticipada.

Si hi ha alguna qüestió de la que **SAP** i **SME** podem sentir orgull és l'assoliment del dret de la jubilació anticipada. Si ets jove i/o de les darrers promocions, possiblement no li donis tot el valor i la importància que mereix la consecució d'aquest dret. Però els efectius més antics o aquells que ja estan propers a l'edat de jubilació saben el que ha arribat a costar.

Des del 2008 ambdues organitzacions sindicals hem lluitat en la consecució d'aquest dret. I, tot i que mentre alguns posaran en dubte la nostra capacitat negociadora i d'altres diran que la jubilació anticipada era una qüestió que havia de caure per si sola, **SAP** i **SME** sabem que no ha estat fàcil.

La signatura de l'Acord de 2020 sobre jubilació anticipada i altres millores laborals abanderat per [SAP i SME ha resultat clau per exigir a Madrid aquest dret per a les persones membres del cos de mossos d'esquadra](#).

Finalment podem dir que la infinitat de reunions que hem mantingut amb el Govern de l'Estat ([reunió amb el Ministre de la Seguretat Social de 21 d'octubre](#)), com haver pogut incidir en la [negociació dels Pressupostos Generals de l'Estat](#) ha estat clau.

Però no tot està fet en quan a jubilació. Encara queden serrells pendents de millorar, com és per exemple el **reconeixement en el còmput de la jubilació, dels anys treballats en altres cossos policials**. Per tant, des del **SAP** i des de l'**SME** seguirem treballant per a què el dret sigui plenament reconegut.

#### 17. Investigació: una especialitat tocada de mort.

Tal i com afirméssim davant la Comissió d'Interior del Parlament de Catalunya de 4 de desembre del 2024, el cos de Mossos d'Esquadra té un problema molt greu amb l'especialitat d'investigació. De poc han servit fins ara, els nombrosos avisos que des del **SAP** i des de l'**SME** hem fet al DINT respecte aquesta qüestió.

A dia d'avui som les úniques organitzacions sindicals que de fa temps exigim la **constitució d'una mesa de negociació exclusiva** per a una especialitat (la d'investigació) que pateix un greu problema de cantera i que, a ulls de les darreres promocions no és gens atractiva.

Per tant, cal abordar en una mesa independent la situació d'investigació la qual sabia (tal i com així vam manifestar durant la negociació de l'Acord del 2023) que incrementar el seu nivell no solucionaria en res, la seva situació.

**SAP** i **SME**, som les úniques organitzacions sindicals que tenen constituïda una secció sindical íntegrament formada per investigadors i investigadores. Entenem que són ells i elles les qui han de negociar directament amb la Direcció general de la Policia, la Prefectura, la CGIC i la CGINF. Per tant, en el proper mandat s'ha d'assolir el gir de 180 graus que aquesta especialitat ens reclama.

SAP

www.sap-mossos.cat  
sap@sap-mossos.cat  
T. 933 426 810



SME

www.sme-mossos.cat  
sme@sme-mossos.cat  
T. 933 426 810

- 12 -

### 18. Trànsit: una especialitat envellida i sense perspectiva de rejuvenir-se.

Igualment com en el cas d'investigació, **SAP** i **SME** som les úniques organitzacions sindicals que tenen constituïda una Secció sindical íntegrament formada per especialistes de trànsit. Som els qui més i millor representem a l'especialitat.

Tal i com denunciéssim en el Consell de la Policia celebrat el 6 de febrer, **més del 90% dels efectius de trànsit tenen més de 40 anys i més del 50% en tenen més de 50**. Per tant, trànsit pateix d'un envelliment que fa imprescindible (1) fer atractiva l'especialitat i (2) convocar de manera periòdica i freqüent un concurs d'accés.

Cal cobrir la taxa de reposició de l'especialitat de trànsit i incrementar el número d'efectius que a dia d'avui en formen part. Des del **SAP** i des de **SME** proposem que les bases dels concursos d'accés ajudin a rejuvenir la plantilla. Si fos necessari (que ho és) cal obrir l'especialitat als efectius que es troben en període de pràctiques.

Així mateix cal una **renovació urgent del parc mòbil especialment de les motocicletes**. Des d'ambdues organitzacions sindicals seguirem exigint la renovació de les motocicletes. Avui els especialistes de trànsit no s'atreveixen a agafar uns vehicles que no inspiren confiança, ni seguretat. Cal donar una prioritat absoluta a la seguretat viària i des **del SAP i des de SME treballarem per a què així sigui**.

### 19. Ordre Públic: reconeixement per una especialitat que sempre està al punt de mira.

La instrumentalització que s'ha fet de les unitats d'ordre públic del cos de Mossos d'Esquadra ha estat històrica. Per tant ha de seguir essent un objectiu per a **SAP i SME**, la dignificació de la Brigada Mòbil i de totes les Àrees Regionals de Recursos Operatius.

No obstant la dignificació no passa únicament pel reconeixement polític i social de la BRIMO i les ARRO, sinó també per la defensa dels seus interessos i la dotació del material necessari i oportú que garanteixi la realització de les tasques policials amb les màximes garanties.

En el darrer mandat, la Secció sindical d'ordre públic de **SAP i SME** ha hagut de denunciar que les ARRO es veien obligades a buscar-se la vida per a "construir" les seves eines d'entrades i registres, que les tartanes de l'ARRO Metro Sud queien a trossos o que, la manca de material exposava la seguretat dels efectius policials.

Ahora, ambdues organitzacions sindicals hem estat les úniques que hem denunciat, els continus canvis de planificació, així com també el nou sistema de GNP imposat fruit de l'Acord de 2023. En aquests sentit hem estat els únics sindicats que hem acreditat que, més del 80% de la BRIMO s'ha mostrat en contra del nou sistema de GNP, afirmant ja que havia estat "una altra presa de pèl" per a l'especialitat.

### 20. Formació continuada.

L'Institut de Seguretat Pública de Catalunya ha de garantir la formació, no només d'aquelles persones que accedeixen al CME i d'aquells efectius que promocionen o es presenten a especialitats, sinó de tots els efectius policials al llarg de la seva vida professional.

Cal un pla de formació continuada el qual ha de quedar vinculat al Pla de carrera professional horitzontal (PCPH) que asseguri la professionalització de totes les persones membres del cos de Mossos d'Esquadra (incloses aquelles que ni promocionen, ni es presenten a especialitats).



La delinqüència i els continus canvis normatius ens obliguen a actualitzar-nos de manera constant i aquesta qüestió ha de ser garantida per l'Escola de Policia de Catalunya i l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya.

## 21. Defensa institucional del cos de Mossos d'Esquadra.

Durant l'anterior mandat, el cos de mossos d'esquadra ha patit diferents episodis que han atemptat contra el seu prestigi i la dignitat de tots i totes. Observar la utilització partidista de la qual n'ha estat víctima o la imposició de polítiques contràries als interessos dels mossos i de les mosses d'esquadra s'han fet més que evidents.

Al respecte, des del **SAP** i des de l'**SME** hem hagut de recórrer fins i tot a la justícia ordinària per defensar la institució que nosaltres també representem. Per posar un exemple podríem fer referència a la **impugnació de la convocatòria de Major** que es va publicar una vegada esgotada la legislatura per un Govern en funcions.

Si **SAP** i **SME** vam impugnar aquesta convocatòria és, entre d'altres motius, per la lectura que la pròpia opinió pública havia fet de tot el procés de convocatòria feta a mida. Les nostres organitzacions sindicals no podíem ser partícips d'aquest joc i per tant vam actuar en conseqüència en defensa del prestigi del CME.

Igualment vam actuar així, en la **denúncia per la prescripció o caducitat de més del 80% de les actes administratives aixecades per la Llei 4/2015** de protecció de seguretat ciutadana. Cap altra sindicat va denunciar una situació que tirava per terra tota la feina que s'estava fent al carrer per retirar una quantitat important d'armes blanques, o per denunciar el consum i tinença de substàncies estupefaents en la via pública.

Per tant segueix essent objectiu prioritari de **SAP** i **SME** defensar institucionalment al cos de Mossos d'Esquadra. Sabem i som conscients dels sentiments de frustració, indefensió, cansament, ràbia, decepció i desmotivació que el col·lectiu ha patit, fruit de les polítiques imposades pel darrer Govern. Per tant, nosaltres seguirem actuant tal i com hem fet fins ara, lluitant pel prestigi del cos i de totes les persones que en formen part.

## 22. Projecte SAP – SME.

Hem volgut deixar per l'últim, el projecte que amb aquest programa anunciem a tot el col·lectiu.

Dins de cada escamot, de cada grup o de cada unitat, **SAP** i **SME** som un més. Conscients de la importància de la proximitat amb el col·lectiu i gràcies a la nostra xarxa de delegats i de delegades, nosaltres som un més, una més a les comissaries.

De ben segur que si et pares a pensar quin és el teu delegat o la teva delegada sabràs posar-li cara.

És per això que no som aliens a l'opinió de "**Massa sindicats i barallats!**" La falta d'unitat i la incapacitat per fer front comú, avantposant els interessos particulars de les organitzacions sindicals als del col·lectius, és una crítica a la qual ni podem ni tampoc volem quedar-nos al marge.

Amb la incorporació de l'**SME** dins de la **Federació de Professionals per a la Seguretat Pública (FEPOL)**, juntament amb **SAP** ja som dues les organitzacions que vam unir esforços i estratègia, davant la negociació que va provocar la signatura de l'Acord de 31 de juliol del 2023.

Des d'ençà, ambdues organitzacions sindicals hem caminat juntes. Ens hem organitzat per treballar en la millora de les condicions laborals del cos de mossos d'esquadra. No obstant, per la diversitat sindical i per l'estratègia d'un Departament que va tallar la interlocució amb nosaltres, ens ha estat veritablement difícil.

Malgrat això, coincidim amb vosaltres que la unitat és clau i per tant persistim en la necessitat d'unir-nos. És per això que, davant la possibilitat que ens ofereixen unes noves eleccions sindicals, no volem desapropitar l'oportunitat.

Així, de manera oficial anunciem que, de sortir majoritàries en les properes eleccions sindicals, **SAP i SME iniciaran el procés d'unió per, de dues organitzacions sindicals fer-ne una de sola. Una organització més majoritària, més professional i més forta.**

El compromís és clar: **si guanyem les eleccions sindicals de dues organitzacions en farem una i reduïrem així, la quantitat de sindicats del cos de mossos d'esquadra.** No serà la primera vegada que dos sindicats es fusionen per a fer-ne un, ja que ja es va fer l'any 2006 entre **SAP i APPAC.**

Per tant ara ets tu qui decideix respecte la queixa de "massa sindicats i barallats". **SAP i SME ho tenim clar i seràs tu, qui amb el teu vot acabarà decidint el futur sindical del cos de mossos d'esquadra.**

Per un sindicalisme més fort, més majoritari i més responsable que mai, tu tindràs la darrera paraula.

**En conclusió:**

Companyes i Companys! Aquests són els compromisos que des del **SAP-FEPOL** i des de l'**SME-FEPOL** assolim amb el col·lectiu. És hora que tu valoris les diferents propostes i els diferents estils de sindicalisme que pots trobar amb el ventall d'organitzacions sindicals que pretenen representar al cos de Mossos d'Esquadra al Consell de la Policia.

Les properes eleccions són claus per al present immediat i futur del nostre col·lectiu professional. Per això demanem a tot el col·lectiu i especialment a tota la nostra afiliació que participin en les properes eleccions del 13 i 14 de març i ens donin la confiança que amb el nostre treball creiem que ens hem guanyat.

Atentament,



Pere Garcia Quer  
Secretari General del **SAP-FEPOL**



Ramon López Margarit  
Secretari General de l'**SME-FEPOL.**

Catalunya, febrer del 2025.

