

**ASSUMPTE: Escrit formal de queixa col·lectiva per vulneració del respecte professional i clima laboral inadequat**

Número: 0612/94/2026  
Data: 10/03/2026 12:47:20

A l'atenció dels comandaments corresponents, del Departament de Prevenció de Riscos Laborals i de la Representació Sindical,

Els professionals sotasignats, col·lectiu mixt de la CECOS Gran Via, ens dirigim a vostès amb la voluntat de deixar constància formal dels fets ocorreguts en la reunió mantinguda el 24 de febrer, amb dos comandaments de la direcció CECOS - Sr. [REDACTED] i Sra. [REDACTED] així com per expressar la nostra profunda preocupació pel clima laboral que se'n deriva.

### **1. Antecedents**

Després de múltiples sol·licituds i ajornaments reiterats per part de la direcció, finalment es va poder celebrar una reunió destinada a exposar les inquietuds i problemàtiques que afecten el nostre dia a dia professional. L'objectiu de la trobada era generar un espai de diàleg constructiu que permetés identificar dificultats i cercar solucions conjuntes.

### **2. Desenvolupament de la reunió**

Lamentablement, el desenvolupament de la reunió va estar marcat per una actitud reiterada de menyspreu cap a la feina del personal CECOS. Cada vegada que es van expressar inquietuds o situacions problemàtiques, aquestes van ser minimitzades o desacreditades. En cap moment es va percebre empatia ni voluntat real d'escolta activa per part dels comandaments presents. Especialment preocupant va ser la manca de reconeixement de la problemàtica existent pel que fa al sentiment de menysvaloració del personal de sala respecte al personal de carrer. Aquesta situació, àmpliament percebuda pel col·lectiu, va ser sistemàticament desviada cap a altres departaments, eludint qualsevol responsabilitat pròpia.

Quan es va compartir la preocupació envers la fuita de professionals derivada del procés intern, es va arribar a verbalitzar que "cal assumir que qui està a sala ho fa per sortir al carrer". Aquesta afirmació, a banda de generalitzadora, invisibilitza la diversitat de perfils professionals i projectes laborals existents dins del col·lectiu. Considerem que l'organització ha de treballar per millorar tots els processos de polivalència, garantint que aquests siguin estructurats i orientats a la qualitat assistencial. Tanmateix, també és imprescindible afavorir el desenvolupament professional dins del propi àmbit coordinador, establint itineraris clars, criteris objectius i transparents de promoció i reconeixement. En l'actualitat, aquest procés és percebut com a opac, fet que genera desmotivació i sensació d'estancament professional.

### **3. Judicialització d'incidents gestionats des del CECOS**

Durant la reunió es va informar de la judicialització d'incidents gestionats des del CECOS, que va generar especial preocupació entre els professionals. Els professionals van compartir la sensació que no existeix un sistema clar i continuat d'avaluació tècnica amb retorn constructiu, ni orientació específica sobre com millorar en la pràctica diària. Aquesta absència de guia i acompanyament dificulta la millora contínua i genera inseguretat professional.

Cap professional decideix realitzar incorrectament la seva feina de manera deliberada. Per això, considerem que, davant situacions complexes o eventuais errors, el més adequat no és una resposta reactiva o una exposició pública, sinó la implementació d'un programa estructurat de seguiment i acompanyament professional.

### **4. Faltes de respecte, actituds inadequades i garanties formals**

Durant la reunió es van produir episodis que considerem impropis d'un entorn professional i institucional. En un moment determinat, i en resposta a una intervenció d'un professional, un dels comandaments es va treure la insígnia identificativa de comandament i la va llançar al terra, en un gest que va ser percebut com una falta de respecte tant cap als professionals presents com cap a la pròpia institució.

Així mateix, un dels comandaments va abandonar la reunió de manera sobtada i sense notificació als professionals presents, fet que va generar desconcert i va reforçar la percepció de manca de consideració envers el col·lectiu.

Aquest tipus d'actituds contribueixen a generar un clima de tensió, desconfiança i desmotivació, incompatibles amb un entorn laboral saludable i amb els principis bàsics de respecte mutu que han de regir qualsevol organització.

Així mateix, desconeixem si la reunió va ser enregistrada. En cas que no fos així, considerem oportú que en futures reunions s'estableixin mecanismes formals de registre —ja sigui mitjançant actes detallades o gravació prèviament comunicada a totes les parts— amb l'objectiu de garantir transparència, rigor i fidelitat en la recollida del contingut tractat.

### **5. Impacte en el clima laboral i en la salut professional**

La situació descrita no és un fet aïllat, sinó que s'emmarca en una percepció sostinguda de manca de reconeixement, invisibilització de la tasca desenvolupada a sala i absència d'espais reals de participació.

Aquest fets posen de manifest una preocupant manca de lideratge, compromís i responsabilitat per part d'alguns responsables jeràrquics. El lideratge en una empresa

pública ha de basar-se en el respecte, l'escolta activa, la capacitat de diàleg i la voluntat de trobar solucions conjuntes.

Aquesta dinàmica està tenint un impacte directe en el benestar emocional dels professionals, en la cohesió dels equips i en la qualitat assistencial. Considerem que el manteniment d'aquest clima pot constituir un risc psicosocial que hauria de ser valorat pel Departament de Prevenció de Riscos Laborals.

## **6. Sol·licituds**

Per tot l'exposat, sol·licitem:

- Que es reconeixin formalment els fets ocorreguts i s'adoptin mesures per garantir un tracte respectuós i professional en futures reunions.
- Lideratges efectius que afavoreixin un espai de diàleg, amb voluntat d'escolta activa i corresponsabilitat a l'hora de resoldre les problemàtiques reals.
- Que es valori, des del Departament de PRL, la situació descrita com a possible factor de risc psicosocial.
- Que la representació sindical sigui coneixedora dels fets i pugui vetllar pels drets i la dignitat professional del col·lectiu.
- Convocar, amb la màxima celeritat possible, una nova reunió amb les garanties oportunes, amb la participació de responsables o interlocutors dels diferents departaments implicats, a fi d'analitzar i donar resposta a les problemàtiques plantejades pel col·lectiu CECOS.

El nostre únic objectiu és poder desenvolupar la nostra tasca amb dignitat, respecte i reconeixement, en un entorn laboral saludable i coherent amb els valors de la nostra institució.

Restem a l'espera de resposta i de la posada en marxa de les mesures oportunes.

Atentament,

Col·lectiu CECOS Gran Via