



PROPOSTA D'INICI DE NEGOCIACIÓ SOBRE ELS PUNTS PRIORITZATS EN LA MESA NEGOCIADORA SOBRE CONCILIACIÓ I MILLORES RETRIBUTIVES DE LES PERSONES MEMBRES DEL COS DE MOSSOS D'ESQUADRA

Preàmbul

La missió de la Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra és protegir el lliure exercici dels drets i les llibertats i garantir la seguretat ciutadana, vetllant, des de la proximitat, per la convivència pacífica i la protecció de les persones i els béns, d'acord amb l'ordenament jurídic. Així, es constitueix com una institució fonamental per al benestar i el desenvolupament del país. D'acord amb els resultats del baròmetre del CEO, es tracta de la segona institució més ben valorada per la ciutadania.

En el marc del Consell de la Policia– Mossos d'Esquadra i dels grups de treball que se'n deriven s'ha plantejat per la part social un conjunt de reivindicacions que tenen impacte retributiu directe o indirecte. Per aquest motiu, escau proposar a la Comissió de Retribucions i Despeses de Personal l'inici de la negociació col·lectiva en aquest àmbit, així com l'establiment dels criteris a què s'ha d'ajustar aquesta negociació.

A l'efecte d'establir l'abast de les matèries a incloure en aquesta proposta, s'han mantingut tres reunions amb les organitzacions sindicals representatives del cos de Mossos d'Esquadra en dates 22 de febrer, 9 de març i 23 de març de 2023. A la vista dels plantejaments exposats per les diferents organitzacions i per l'Administració, s'ha plantejat el següent marc de negociació:

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

Tanmateix, si és possible accelerar l'aplicació de les mesures relatives a conciliació abans, es proposa separar-les en un Acord de conciliació. També s'hi podrien incloure altres mesures amb contingut econòmic, en funció de l'impacte que puguin tenir.

D'altra banda, cal tenir en compte que el model retributiu i d'horaris actualment establert per al cos de Mossos d'Esquadra es troba regulat en normes de rang reglamentari i els successius acords de condicions que s'han vingut aprovant des de l'any 1996. És necessària una actualització d'aquest marc regulador que sintetitzi els diferents conceptes i doti de major coherència el sistema. En aquest sentit, cal considerar les recomanacions recollides en l'informe de la Sindicatura de Comptes de fiscalització limitada de les despeses de personal del Cos de Mossos d'Esquadra (CME) de la Generalitat de Catalunya, corresponents a l'exercici 2018.

També és necessari establir mesures alternatives a l'actual sistema de regulació horària i de compensacions, que al llarg del temps ha derivat en una acumulació d'hores en les bosses



lineal i de coeficients de tal magnitud que és incompatible amb l'adequada prestació del servei i impedeix el gaudiment dels permisos escaients a compte d'aquestes hores quan les persones funcionàries els sol·liciten.

Així mateix, cal tenir en compte les mesures establertes al Pla d'Igualtat de dones i homes de la Policia de la Generalitat - Mossos d'Esquadra, en particular aquelles relatives a la conciliació amb la vida familiar.

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

1.1. Permís per lactància en cas de famílies monoparentals

Reconèixer a la persona progenitora, adoptant, guardadora o acollidora única de famílies monoparentals, el gaudiment acumulat dels permisos per lactància que correspondrien a cadascuna de les persones progenitores, adoptants, guardadores o acollidores de famílies no monoparentals, per tal de garantir una igual cura dels/de les fills i filles menors.

A aquest efecte, les persones membres del cos de Mossos d'Esquadra progenitores, adoptants, guardadores o acollidores de famílies no monoparentals tenen dret a dues hores diàries d'absència del lloc de treball, que pot dividir en dues fraccions d'una hora.

1.2. Ampliació del permís per naixement i cura de menor en famílies monoparentals

El permís per naixement i cura de menor en cas de persones progenitores, adoptants, guardadores o acollidores úniques de famílies monoparentals s'amplia en deu setmanes, per tal de garantir un nombre igual de setmanes de cura dels/de les fills i filles menors. És a dir, es reconeixen les setze setmanes que correspondrien a l'altre progenitor o progenitora, descomptant-ne les sis setmanes de gaudiment obligatori que gaudirien simultàniament).

Aquesta mesura anirà a càrrec provisionalment del Departament d'Interior, mentre no es modifiqui la normativa de la Seguretat Social que amplii la prestació a càrrec de l'INSS i la corresponent adequació de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. Així, quan es produeixi aquesta modificació normativa, aquesta mesura quedarà sense efectes i s'aplicarà en els termes en què s'hagi establert legalment.

1.3. Permís prenatal

S'amplia el permís prenatal per a embarassades a absentar-se del lloc de treball per assistir exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part, així com a les tècniques de reproducció assistida, a l'altre progenitor o progenitora, per tal que pugui acompanyar-la.

Aquest permís dona dret a absentar-se del lloc de treball durant el temps necessari i requereix de la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho durant el temps de treball, així com de la justificació de l'assistència.

1.4. Gaudiment fraccionat dels permisos per assumptes personals i per hores acumulades

Els permisos per assumptes personals i per hores acumulades es podran gaudir de forma fraccionada, és a dir, sense abastar la totalitat de la jornada de treball, sempre i quan aquesta forma de gaudiment sigui possible d'acord amb les necessitats del servei.

1.5. Presència mínima per a l'autorització de les vacances

La distribució de les vacances planificades ha de permetre que en els serveis de cada divisió, àrea o unitat es garanteixi la presència en cada cicle del percentatge de personal que es determini per instrucció de la persona titular de la Direcció General de la Policia.



1.6. Prioritat en el gaudiment de les vacances en els mesos de juliol i agost per a les persones amb fills o filles menors de 12 anys a càrrec

Les persones membres del cos de Mossos d'Esquadra amb fills o filles menors de 12 anys a càrrec tenen prioritats per gaudir almenys quinze dies naturals consecutius de vacances en els mesos de juliol i agost.

A aquest efecte, es revisaran els procediments de distribució dels cicles de vacances a l'efecte d'afegir un factor que incrementi la puntuació a les persones amb fills o filles menors a càrrec.

1.7. Formes de gaudiment de les reduccions de jornada

S'afegeix a les formes de gaudiment de les reduccions de jornada establertes (diària, per jornades fixes de cada setmana o per un torn concret), el gaudiment d'acord amb una planificació concreta.

Així, es podrà sol·licitar el gaudiment de la reducció de jornada amb una distribució diferent, sempre i quan sigui d'acord amb la planificació establerta per al servei a què estigui adscrita la persona sol·licitant i acordada amb caràcter previ amb el servei.

En cas de manca d'acord, la reducció de jornada es gaudirà de forma diària, per jornades fixes de cada setmana o per un torn concret.

La planificació del gaudiment de la reducció de jornada ha de constar de forma expressa en la sol·licitud i s'ha de mantenir durant tot el període de gaudiment.

2. Disponibilitat

Es defineixen els quatre nivells de disponibilitat i necessitats del servei següents:

- a) *Disponibilitat total*: en cas de necessitats d'activació derivades de situacions excepcionalment greus (en casos d'emergències, protecció civil, atemptat terrorista o situacions anàlogues), en què es requereixi la màxima activació d'efectius, les persones membres del cos de Mossos d'Esquadra tenen l'obligació d'incorporar-se al servei en cas de ser convocades.

Aquesta disponibilitat general s'entén retribuïda com a component (especialitat d'horaris) del complement específic per a la totalitat de persones membres del cos de Mossos d'Esquadra. En qualsevol cas, les hores de treball per aquesta activació es computaran dins la jornada anual de treball efectiu, amb les compensacions que escaiguin pels canvis de planificació.

- b) *Disponibilitat extraordinària*: en cas de necessitats d'activació derivades d'especials necessitats del servei o de dispositius concrets, s'establirà la distribució de la jornada de treball i la compensació que correspongui per resolució de la persona titular de la Direcció General de la Policia.

- c) *Disponibilitat no presencial*: en determinades unitats o llocs de comandament en què sigui necessari i més eficient comptar amb efectius en situació de disponibilitat no presencial, enlloc d'establir una planificació horària ordinària per a la cobertura d'aquests serveis, es planificaran quadrants de disponibilitat, els quals seran formalment comunicats a les persones treballadores.

La disponibilitat no presencial és aquella situació de localització en què es troba una persona funcionària del cos de Mossos d'Esquadra la qual, sense ser present físicament al lloc de treball habitual, ha d'atendre els requeriments telefònics que se li facin, tant si és per donar-hi resposta per aquesta via, com per incorporar-se al treball presencial.



Aquesta disponibilitat es compensarà econòmicament i l'activació presencial es retribuirà com a hores extraordinàries.

Es distingeix aquesta disponibilitat no presencial de l'exercici de les funcions pròpies del lloc de treball quant a l'especial responsabilitat que es deriva dels llocs de comandament (funcions de supervisió o seguiment de l'activitat del servei de què s'és responsable), les quals s'entenen incloses en les retribucions pròpies del lloc de treball que s'ocupa.

- d) *Disponibilitat ordinària*: és la relacionada amb les tasques habituals del lloc de treball i implica l'obligació d'atendre els canvis de planificació horària per a donar compliment a les necessitats ordinàries del servei.

Aquesta disponibilitat general s'entén retribuïda com a component del complement específic (especialitat d'horaris) per a la totalitat de persones membres del cos de Mossos d'Esquadra, si bé va acompanyada de la regulació horària que determina les garanties per als canvis de la planificació horària.

Als efectes d'atendre aquests nivells de disponibilitat, les persones membres del cos de Mossos d'Esquadra tenen l'obligació de facilitar un número de telèfon mòbil de contacte, cas que no se'ls hagi proporcionat un de corporatiu per a l'exercici de les seves funcions.

El Departament d'Interior facilitarà, adreces de correu electrònic corporatiu a totes les persones membres del cos de Mossos d'Esquadra, les quals hauran de garantir les mesures pertinents de seguretat i anonimat que escaiguin. A partir del moment que aquestes bústies estiguin operatives, se'n regularà l'ús mitjançant instrucció de la persona titular de la Direcció general de la Policia. Així mateix, les comunicacions relatives als canvis de planificació es duran a terme per aquests mitjans telemàtics, als efectes que en quedi constància formal, per a millor garantia de les persones treballadores.

Per tal de garantir el dret al descans i a la desconexió, s'estableix el següent:

- a) En cap cas es podran fer comunicacions telefòniques en les dotze hores següents a la finalització d'un torn de treball, llevat dels supòsits de disponibilitat total o en cas de trobar-se en situació de disponibilitat no presencial, o quan la comunicació en aquesta franja sigui indispensable per a la seva finalitat (per exemple, anul·lació de citacions judicials).
- b) Les comunicacions relatives als canvis de planificació derivats de la disponibilitat extraordinària s'hauran de fer amb un mínim de 48 hores d'antelació.
- c) Sempre que sigui possible, d'acord amb la situació que les motivi, les comunicacions relatives als canvis de planificació es duran a terme per mitjans que en permetin la recepció diferida en el temps (correu electrònic o serveis de missatgeria electrònica). A aquest efecte, la persona funcionària només té l'obligació d'atendre aquestes comunicacions un cop a la setmana quan estigui fora de servei.

3. Complement específic circumstancial variable

S'estableix un complement específic derivat de circumstàncies concretes del servei, variable en funció del compliment dels requisits establerts en cada cas per part de cada persona membre del cos de Mossos d'Esquadra.

Aquest complement específic circumstancial variable es desglossa en els components següents:



3.1. Nocturnitat

S'incorpora com a component d'aquest complement específic circumstancial variable el complement de nocturnitat establert al punt 3er de l'Acord sobre equiparació retributiva de personal funcionari del cos de Mossos d'Esquadra de 13 de febrer de 2008 i modificat pel punt 1er de l'Acord de 12 de juliol de 2017, amb l'actualització retributiva incorporada per l'Acord sobre nocturnitat, vals de roba, comandaments i mesures per a l'escala de suport del cos de Mossos d'Esquadra, de 3 de març de 2022.

3.2. Treball de més de 12 hores en caps de setmana

S'incorpora com a component d'aquest complement específic circumstancial variable una retribució de 8 € bruts per cada jornada de treball ordinari de 12 hores o més diàries en cap de setmana. A aquests efectes, s'entendrà per treball en cap de setmana l'efectuat entre dissabte al matí i la tarda-nit del diumenge següent.

Aquesta mesura substitueix i deixa sense efectes la compensació indemnitzatòria especial establerta en el punt 3 de l'Acord de 12 de juliol de 2017, entre el Departament d'Interior i les organitzacions sindicals representatives del cos de Mossos d'Esquadra, sobre condicions de prestació de servei.

3.3. Treball en festius assenyalats

S'incorpora com a component d'aquest complement específic circumstancial variable la compensació pel treball efectivament desenvolupat en els torns festius assenyalats següents:

- Torn de nit o tarda/nit del 24 de desembre
- Torn de matí, tarda o dia del 25 de desembre
- Torn de matí, tarda o dia del 26 de desembre
- Torn de nit o tarda/nit del dia 31 de desembre
- Torn de matí, tarda o dia del dia 1 de gener
- Torn de tarda, nit o tarda/nit del dia 5 de gener
- Torn de matí o dia del dia 6 de gener
- Torn de nit o tarda/nit del 23 de juny
- Torn de matí del dia 24 de juny
- Torn de matí, tarda o dia de l'1 de maig

El treball efectiu en un d'aquests torns suposarà la percepció de **60 € bruts**.

Aquesta mesura substitueix i deixa sense efectes la compensació establerta al punt 1.1 de l'Acord sobre condicions de prestació de serveis del personal funcionari del cos de Mossos d'Esquadra, de 29 de gener de 2015.

3.4. Disponibilitat no presencial

S'incorpora com a component d'aquest complement circumstancial variable la compensació econòmica per disponibilitat no presencial descrita al punt 2.

La situació de disponibilitat no presencial es planificarà durant un mínim de 8 hores i suposarà una retribució de **20 € bruts**. Si la situació de disponibilitat no presencial es planifica per més hores, suposarà una retribució equivalent (a raó de 2,5 € l'hora).

L'activació presencial de la persona funcionària que es trobi en situació de disponibilitat no presencial es retribuirà amb les hores extraordinàries que corresponguin, d'acord amb



els imports establerts al punt 9 de l'Acord de 2 de juliol de 2020 entre el Departament d'Interior i les organitzacions sindicals de la Policia de la Generalitat-Mossos d'Esquadra sobre la jubilació anticipada i altres millores en les condicions laborals, amb les corresponents actualitzacions anuals.

L'import de l'hora extraordinària per a l'escala de suport, que no estava previst en l'esmentat Acord, serà el següent:

	IMPORT HORA DIÛRNA	IMPORT HORA FESTIVA/NOCTURNA
GRUP A1 (Facultatiu/iva)	24,2 €	29,04 €
GRUP A2 (Tècnic/a)	19,52 €	23,42 €

No obstant això, quan el personal de l'escala de suport realitzi funcions que poden desenvolupar-se en règim de teletreball, la situació de disponibilitat no presencial es planificarà durant un mínim de 12 hores i suposarà una retribució de 60 €.

Aquesta mesura substitueix i deixa sense efectes el Pacte entre la Direcció General de la Policia i les organitzacions sindicals representatives del cos de Mossos d'Esquadra, sobre la regulació i la compensació de les guàrdies no presencials en el cos de Mossos d'Esquadra, de 8 de gener de 2010.

4. Assistència a declaracions judicials

L'assistència presencial per declaracions judicials sobre planificació de festa es compensen amb una indemnització de **120 € per assistència**.

Les declaracions judicials mitjançant videoconferència sobre planificació de festa es compensen amb una indemnització de **70 € per assistència**, sempre i quan impliquin el desplaçament a una seu policial o judicial.

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 l'assistència a declaracions judicials.

L'assistència a declaracions judicials sobre planificació de treball es computa dins la jornada de treball anual pel temps indispensable i dona a dret a les indemnitzacions per raó de servei que corresponguin.

Es deixen sense efecte les mesures relatives a l'abonament de les hores d'assistència a judici establertes als dos punts 4 de l'Acord sobre condicions de treball de 14 de març de 2003.

Aquesta mesura és d'aplicació a totes les escales del cos de Mossos d'Esquadra.