

COMISSIÓ DE NEGOCIACIÓ 20/11/2014

"RES DE RES"



Avui dijous dia 20/11/14 hem assistit a la darrera reunió de la comissió negociació. **L'Administració, després de 45 minuts de retard en l'inici de la reunió, s'ha presentat excusant-se per la seva impuntualitat i ens han comunicat que no han tingut prou temps per a fer els deures.**

La *Trisindical* ha tornat a presentar, per enèsima vegada, una proposta per escrit per a la millora de les condicions laborals del col·lectiu, la qual podeu consultar a les nostres webs.

L'Administració, després de rebre la nostra proposta sense mostrar massa interès, ha donat per acabada la reunió, informant-nos que ja rebríem la propera convocatòria. Acte seguit, han abandonat la sala.

En resum: avui RES DE RES. No sabem si el sindicat majoritari tindrà més novetats a informar, ja que s'han quedat a la sala esperant quelcom. ?

Barcelona, 20/11/2014

A LA COMISSIÓ DE NEGOCIACIÓ DE LA DGP.

Sra. Carme Virgili Directora de Serveis del Departament d'Interior.

Sr. Antoni Martínez Secretari General del Departament d'Interior.

Sr. Albert Batlle Director General de la Policia.

Sra. Maite Català Subdirectora General de Recursos Humans de la DGP.

Sr. Josep Lluís Trapero Comissari en Cap del CME.

Sr. Emili Quevedo Comissari de la CGPO.

Generalitat de Catalunya
Departament d'Interior

Número: 02602/28041/2014
Data: 20/11/2014 16:07:27

Registre d'entrada

Davant el constant degoteig de reducció de Mossos que estant patint les Unitats de Seguretat Ciutadana a les diferents ABP's del Territori per baixes, defuncions, oposicions a especialitats, oferiments i ocupacions de places administratives, etc, el Departament l'única solució que ens aporta es la supressió de certes garanties laborals reflectides en el decret 146/96.

És paradoxal que un decret de jornada i horaris de l'any 1996 on encara ni es parlava de la conciliació familiar prevegi més possibilitats de conciliació que la proposta que ens ha lliurat el Departament aquest 2014.

Les possibilitats que actualment té un comandament per la planificació de serveis imprevistos és increïblement més amplia que en qualsevol altre lloc de l'Administració, fins i tot vulnerant l'art. 2 del Decret de jornada i horaris, només imputant les compensacions que recull el propi decret 146/96. D'altra banda des de l'any 2006 estem sota nous criteris de planificació recollits en l'acord de Govern de data 31/10/2006 on el comandament o planificador pot de manera pactada amb els agents efectuar els canvis de planificació que cregui convenients sense aplicar cap tipus de compensació. Sense tenir prou amb aquestes mesures encara es recull un altre de fins i tot poder realitzar un màxim de deu canvis l'any sense cap tipus d'acord amb l'agent i sense cap tipus de compensació.

Per acabar-ho d'arreglar tenim que en esdeveniments d'alt contingut de risc tot i que alguns esdevenen previsibles el Director General té la facultat de decretar necessitats de servei on reiteradament també s'han detectat nombroses vulneracions del nostre Decret 146/96.

Per altra banda tenim un ampli espectre de torns horaris que fins i tot esdevenen anàlegs exemple el 7X7 i el Q2, altres que per la seva alta connotació d'irregularitat de planificació sense seqüència s'adopta com a quadrant permès i acceptat de càstig com és el reconegut 2-2-3.

Des de la Trisindical ja s'han realitzat diverses propostes per poder encabir en aquest nou procés de negociació i ha quedat palès que és l'administració qui ha rebutjat sistemàticament les nostres propostes, una de les demandes que hem reiterat era la reconsideració del horari especial per a les unitats de seguretat ciutadana, cosa la qual encara no ha generat més

resposta que la negativa sense cap tipus de consideració ni fonamentació, és un servei de cobertura 24 hores i 365 dies l'any per la qual cosa **NO TÉ RES D'ESPECIAL**.

Han d'entendre que aquest és el punt de partida vital per les USC's i a partir d'aquí establirem les condicions que pertoquin per tal de garantir el servei diari i l'excepcional amb distintes regulacions. Si aquesta condició s'accepta ja tenim redactada una proposta que adjuntem. Si ans al contrari no partim des d'aquesta condició difícilment podrem donar suport a un acord on pel seu caràcter de global no podem tancar la part més important que creiem que el col·lectiu de Seguretat Ciutadana tan necessita per acabar amb discriminacions sense fonament.

Amb l'únic ànim d'aportar i sumar en l'èxit d'aquesta comissió esmentarem el que creiem que ha de regular el futur acord, i per suposat, tenint en compte l'equilibri que s'ha d'establir per regular condicions de treball i garantir la Seguretat Pública de Catalunya intentarem raonar punt per punt la nostra proposta.

Si aquesta comissió no es capaç de resoldre el greuge viscut des del 2006, i encara el perpetuem, per aquesta Trisindical i creiem que per totes les organitzacions presents a la taula, seria un fracàs estrepitos impulsat bàsicament per la nostra Prefectura que hauria de ser l'òrgan que més preocupació hauria d'haver demostrat durant la negociació, malauradament no ha estat així i han apostat per perpetuar les desigualtats a la base de tot Cos policial, la tan poc reconeguda USC.

PROPOSTA D'ACORD SOBRE CONDICIONS DE TREBALL **DE LA TRISINDICAL.**

PERMÍS PER COMPENSACIÓ HORÀRIA.

Demanem que el dia de permís addicional sigui de 12 hores efectives i sense estar sotmès a criteri en el cas de futurs increments, aquest ha d'esdevenir com a compensació per la realització de serveis en cap de setmana i en qualsevol cas aquest permís no pot pretendre la compensació per la penositat i la tornicitat suportada per desenvolupar la nostre feina de policies.

Tanmateix s'hauria de crear una compensació per a treballar en festius i festes de celebracions oficials per tal de compensar a tots els agents que treballin Nadals, caps d'any, reis, etc.. compensació remunerada o en dies de festa pel fet de no poder celebrar aquestes dates on la gran majoria de la Funció Pública i del nostre Cos tenen el privilegi d'estar amb els seus.

QUADRANTS.

Ja hem reiterat a la taula el nostre parer de desmesura en el ventall de distints quadrants que tenim, també hem manifestat que no existeix millor quadrant que aquell que s'arriba a pactar en funció de les necessitats operatives de cada unitat per qui l'ha d'efectuar i qui l'ha de planificar o determinar, **per tant obrim la porta a que determinades unitats pactin i acordin els caps i els agents el millor horari a realitzar en funció de les necessitats operatives de cada unitat i sempre amb les garanties ja conegudes del art.2 del decret 146/96 de jornada i horaris que hauria de ser sempre el nostre referent.**

Dit això el següent pas hauria de ser l'eliminació dels ja coneguts 2-2-3, Q5P, Q5M, Q2 i Q5 vigilàncies estàtiques tal i com es reflecteix en el punt 3.2.1.5 de l'instrucció 13/2006 de 31 d'octubre. Per tant quedarien vigents Q5Torn, Q3Reforç, tots dos reflectits al decret 146/96 i el 7X7 recollit a l'instrucció ja esmentada tot i que no ho recull l'acord de Govern 193/2006. Els quadrants complementaris al Q5 no es podran utilitzar de manera sistemàtica i els agents adscrits en els quadrants complementaris no podran superar el 30% de la totalitat d'agents adscrits a les respectives Àrees, llevat d'aquelles unitats que per circumstàncies específiques de servei el seu horari sigui més viable d'adaptació en els horaris complementaris.

Aquests quadrants han d'estar sotmesos a criteri de garanties laborals en tot allò que preveu l'art.2 del Decret 146/96. Les planificacions han de ser anuals i públiques al menys vint dies abans d'iniciar l'any policial, el romanent de cada escamot s'ha de reduir en la planificació anual fins a deixar com a molt un 40% del romanent a disposició de planificació en tot allò que sigui no planificable amb suficient anticipació per excepcionalitat dels fets.

Després de la publicació anual no es podrà canviar la planificació de treball a festa sota cap concepte llevat que sigui un canvi autoritzat i/o consentit per l'agent afectat, aquesta desplanificació de treball a festa s'haurà de produir sempre en cap de setmana planificat de treball.

Els canvis de planificació mensual que es produeixin en referència al quadrant anual hauran de ser publicats amb una anterioritat de 10 dies com a mínim abans del inici del període mensual a realitzar. Els canvis que es produeixin amb posterioritat a aquesta planificació hauran de comportar aplicació de coeficients llevat que es pacti amb els agents afectats i esdevingui un canvi voluntari, sens perjudici de pacte entre les parts de la compensació d'aquest canvi.

NOMBRE MÀXIM DE DIES CONSECUTIUS DE TREBALL.

En quant a nombre màxim de dies consecutius de treball esmentar que no cal regular res en quant al nombre de dies a treballar sinó el mínim de dies festius després d'un cicle de treball de més de set dies, que és el que no està regulat enlloc. **Per tant després d'un cicle continuat de treball de més de set dies s'haurà de gaudir d'un mínim de cinc dies consecutius planificats de festa.**

(La possibilitat de treballar més dies ja queda regulada sota la voluntarietat dels canvis de planificació exposat abans).

PLANIFICACIÓ EN CAP DE SETMANA.

Hem de garantir un mínim de 8 dies de festa al mes, **4 dels quals hauran de ser en cap de setmana i com a mínim dos (2) dies en cap de setmana al mes han de ser consecutius (dissabte i diumenge).**

EXEMPCIÓ DE NOCTURNITAT.

El personal funcionari del CME a partir dels 50 anys d'edat, podrà optar voluntàriament a l'exempció de realització de torn de nit.

Tanmateix es garanteix no planificar nits a les exempcions de realitzar torn de nit per prescripció mèdica degudament acreditada, quedant així reflectit en l'informe mèdic que la persona afectada no pot prestar en cap cas servei en torn de nit.

En el supòsit que en una mateixa unitat coincideixin un excés d'exempcions com per no poder garantir el servei de nit **es recercarà la voluntarietat de la resta d'agents de l'àrea per realitzar nits i així poder-los canviar el torn voluntàriament.** Si el problema persisteix es podran pactar canvis d'unitat sempre dins de la mateixa destinació o adscripció i sense pèrdua retributiva més enllà que la que provoca no poder realitzar torn de nit.

CARRERA PROFESIONAL USC's.

Les Unitats de Seguretat Ciutadana del CME resten esperant molts anys el seu Pla de Carrera sense que cap Govern ni dirigent faci res pel reconeixement d'aquestes unitats imprescindibles en qualsevol formació policial. Hem presenciat un seguit de vegades la voluntat de resoldre aquesta situació expressant certa predisposició i voluntat per endegar un

reconeixement, a data d'avui encara no s'ha fet res per incentivar i potenciar la motivació dels efectius de Seguretat Ciutadana.

Per tal de demostrar aquesta voluntat ja seria hora que, independentment de les declaracions de bones intencions que hem tingut fis ara es passi a materialitzar continguts. La proposta de moment i fins que s'estableixin altres criteris i compensacions seria la d'atorgar compensació econòmica o en dies festius a raó de dos dies l'any per cada quinquenni complert dins de la especialitat.

RECONeixEMENT DELS ANYS DE SERVEI.

Hem de crear un reconeixement dels anys de servei policial. Mentre no siguem capaços de fer viable la jubilació anticipada i sabent que això comportarà tenir efectius embellits en el sentit més ampli de la paraula i arreu del territori.

No cal esmentar que les condicions físiques es redueixen amb el pas dels anys, per aquest motiu no podem esperar la mateixa resistència física en un jove de 30 anys que en un adult de 60, la realitat actual és que ara no tenim cap mena de diferenciació horària en quant a totals d'hores anuals realitzades.

És per aquest motiu que proposem que es redueixi l'horari anual en funció de l'edat dels agents a partir dels 60 anys. Aquesta reducció seria progressiva anualment i sense aplicar cap mena de reducció retributiva, s'iniciaria amb la desaparició del romanent als agents de 60 anys per passar després a reduir el seu horari en proporció anual de 120 hores.

VALS MENJADOR.

Pel desenvolupament de la nostra feina i compliment dels nostres horaris ens veiem obligats a realitzar els àpats en el decurs de la jornada laboral sense poder efectuar una interrupció efectiva per la cobertura dels serveis que poden sortir. Aquest fet ens diferencia substancialment de qualsevol altre servei públic on la seva realització del servei pot ser programada i planificada.

És per aquest motiu que ara que els indicadors econòmics es comencen a recuperar i que aquesta mesura s'ha reconegut en més d'una ocasió no podent establir-se per motius econòmics però reconeixent la motivació, proposem la seva reimplantació al CME, si cal establint una nova reglamentació.

FORMACIÓ CONTÍNUA.

Reiterem la necessitat que en tot cos policial ha d'existir de formació contínua tan física com de coneixements . Malauradament no som un clar exemple de gestió en aquest aspecte, fora bo que poguéssim articular un projecte de formació contínua per tal de dotar als nostres efectius dels coneixements, pràctiques i formació física adient per a poder desenvolupar la nostre tasca.

Reclamem així la possibilitat de destinar un percentatge com a mínim del 5% més o menys 85 hores de l'horari de còmput anual destinat a la formació, i la possibilitat de compensar econòmicament als agents que justifiquin una despesa en gimnasos o centres de millora en la condició física, cosa la qual ja existeix dins del Cos en determinades unitats.

EQUIPARACIÓ.

Demanam que ja es faci efectiu el darrer tram de l'acord del 2008 en quant a la compensació per efectuar el torn de nit. Des del 2011 els agents d'aquests Cos restem esperant que desaparegui el greuge encara mantingut pel Departament en quan a retribucions amb membres de Cossos Especials de la Generalitat. Considerem que l'impacte econòmic no es tan inassolible com per fer-nos esperar més temps.

MOSSOS AMB RESOLUCIONS DE DISCAPACITAT.

Demanam una ampliació de la determinació de les funcions policials per tal de poder mantenir el sentiment de pertànyer al Cos i la permanència en el entorn laboral que els agents han tingut fins al moment del fet sia per accident laboral com per qualsevol altre accident o patologia i no haver de passar pel tràngol de sentir-se exclòs per determinat desenllaç greu que apareix de sobte.

Aquesta ampliació de funcions es podrien catalogar en dos grups:

- **Funcions en tasques policials directes.**
- **Funcions en tasques policials indirectes.**

PERÍODES DE VACANCES.

Possibilitat de gaudiment de les vacances en els mesos de desembre i gener, i adaptació dels cicles de vacances d'estiu o primer torn als períodes de vacances escolars d'estiu.

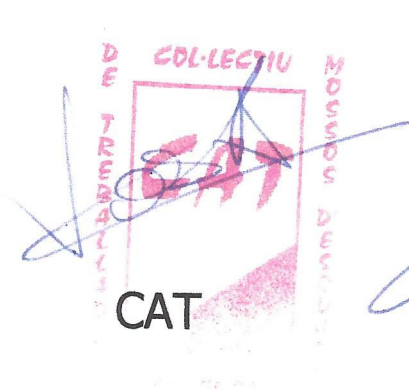
Especialment a aquells que tinguin fills al seu càrrec.

RECONSIDERACIÓ DE REGULACIÓ D'HORARIS ESPECIALS.

Demanem l'inclusió de garanties de planificació per als agents que desenvolupen les seves tasques sota criteris d'horari especial, sobretot de l'especial específic que és el que hores d'ara està menys dotat de garanties de planificació i realització de serveis.

Aquestes són les mesures que creiem en quant a condicions de treball i horaris donarien una nova esperança al col·lectiu del CME i demostraria que aquesta comissió ha sabut plasmar i solucionar les necessitats més requerides i evidentment ha sabut neutralitzar el greuge comparatiu que ha existit a aquest Cos des de la **signatura de l'ACORD de la VERGONYA 2006**.

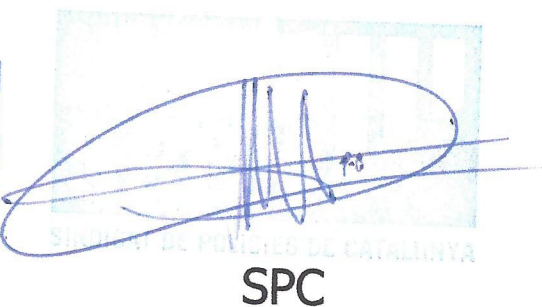
Pel que fa a la resta de punts de l'acord no restem tan lluny i serà qüestió de polir serrells per poder endegar-lo definitivament.



CAT



SME
CIF.: G64267388



SPC

Proposta d'Acord sobre condicions de prestació de serveis del personal funcionari del cos de Mossos d'Esquadra.

Les persones que integren el cos de Mossos d'Esquadra són l'actiu i el valor principal de l'organització. Definir un entorn que faci possible la seva satisfacció professional i el seu desenvolupament personal és l'element fonamental per augmentar la qualitat del treball i, en conseqüència, obtenir l'èxit de l'organització en el seu conjunt.

L'Administració i les organitzacions sindicals representatives del cos de Mossos d'Esquadra manifesten la confluència d'interessos per abordar el diàleg i l'anàlisi de mesures que permetin avançar en la millora de la prestació de serveis del personal funcionari del cos de Mossos d'Esquadra.

El Consell de la Policia - Mossos d'Esquadra va decidir en data 26 de juliol de 2013 constituir una Comissió de treball entre l'Administració de la Generalitat i les organitzacions sindicals representatives del cos de Mossos d'Esquadra per tractar les condicions de prestació del servei del personal funcionari del cos de Mossos d'Esquadra relatives a condicions de treball, ordenació del temps de treball, carrera professional, provisió i reconeixement professional, tenint en compte la seva afectació econòmica, ateses les disponibilitats pressupostàries existents i el seu impacte sobre la qualitat dels serveis policials.

L'Administració ha adoptat altres mesures més enllà de les derivades de la pròpia prestació de serveis però que tenen una afectació directa en la qualitat d'aquestes condicions de prestació de serveis policials perquè impliquen la millora dels recursos materials de dotació al cos de Mossos d'Esquadra en el compliment i exercici de la seva funció policial. Destaca la propera adquisició i lliurament d'armilles interiors individuals com a element de reforç voluntari dels equips de protecció individual de dotació assignats de protecció individual, com a element de reforç, dona compliment a la resolució 45/X del Parlament de Catalunya.

En el marc de la resolució 550/IX del Parlament de Catalunya, i tot i no encabir-se en el text d'aquest acord per no tractar-se d'una condició de treball en sentit estricte, l'Administració manifesta el seu compromís per impulsar la creació de la Fundació Privada del Cos de Mossos d'Esquadra en el termini màxim d'un any a comptar des del moment de la signatura d'aquest Acord.

L'Administració elaborarà una refosa i compilació de tots els pactes i els acords vigents, així com de les instruccions d'aplicació al personal funcionari del cos de mossos d'esquadra per tal de simplificar l'actual dispersió normativa en matèria de gestió de recursos humans.

L'Administració de la Generalitat i les organitzacions sindicals representatives del cos de Mossos d'Esquadra signants, adopten el següent

ACORD

1. Ordenació del temps de treball

S'estableixen mesures sobre organització del temps de treball del personal funcionari del CME per racionalitzar i fer més òptima la prestació de serveis i afavorir la conciliació de la vida familiar i laboral del personal funcionari del cos de Mossos d'Esquadra, en els termes indicats a la resolució 45/X del Parlament de Catalunya.

1.1. Permís per compensació horària

El personal funcionari del cos de Mossos d'Esquadra gaudirà en concepte de permís per compensació de 8 hores i 30 minuts anuals addicionals durant l'any policial. Per garantir la prestació contínua de serveis, el permís per compensació es gaudirà amb els mateixos criteris i regulació establerta per al permís per assumptes personals del personal funcionari del CME.

La mesura serà d'aplicació a partir de l'any policial 2015 i la seva vigència restarà sotmesa a que no s'adoptin mesures d'ampliació dels dies de permís per assumptes personals reconeguts actualment que siguin d'aplicació al cos.

1.2. Quadrants horaris de referència i mesures d'ajut a la planificació, en la modalitat d'horari especial flexible per a les unitats de seguretat ciutadana, la Sala Central de Comandament, les Sales Regionals de Comandament, Àrea Regional de Seguretat d'Edificis i Trasllats i l'Àrea Penitenciària.

1.2.1 Quadrants horaris per a les unitats de seguretat ciutadana i sales de comandament.

Per disposar d'un quadrant horari homogeni per a totes les unitats de Seguretat ciutadana d'acord amb la relació de llocs de treball, s'estableix en la modalitat d'horari especial flexible, el quadrant de 5 setmanes (Q5) com a quadrant de referència per a les unitats de seguretat ciutadana, la Sala Central de Comandament i les sales regionals de comandament.

Les seqüències del quadrant horari Q5 són les establertes a l'annex 1 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, aplicades amb paràmetres d'horari especial flexible, canviant la seqüència de matí per la nit, i a l'inrevés, quedant de la següent manera: T-N-F-M-F

La jornada de treball diària és de 8 hores i 30 minuts de dilluns a divendres en torn de matí i tarda, de 8 hores i 30 minuts de dilluns a dijous en torn de nit, de 8 hores els divendres en torn de nit, i de 12 hores els dissabtes i diumenges en els seus torns de dia i tarda/nit.

Les franges d'incorporació seran les següents:

Torn

Horari d'inici

Matí entre les 6 i les 7 hores
Tarda entre les 14 i les 15 hores
Nit entre les 22 i les 23 hores
Dia – Cap de setmana entre les 6 i les 8 hores
Tarda-nit- Cap de setmana entre les 18 i les 20 hores

Aquest quadrant de referència serà d'implantació a partir del dia 1 de febrer de 2015.

1.2.2-Quadrants complementaris

Seràn complementaris del quadrant Q5 de referència els quadrants Q3, 223 i 7x7, Q2 i Q5P. L'assignació i la distribució a aquests quadrants complementaris del personal que fa funcions de seguretat ciutadana correspon a cada Àrea o Unitat. L'assignació i distribució dels diferents escamots tindrà en compte criteris de voluntarietat, operativitat (experiència laboral, coneixements, etc) i l'assoliment d'una distribució equitativa per raó de gènere i agents en pràctiques.

-Quadrant Q3 previst a l'Annex 1 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, aplicada amb paràmetres d'horari especial flexible.

-Quadrants 223 i 7x7 previstos a la Instrucció 13/2006, de 31 d'octubre, sobre aplicació dels règims horaris i planificació de la jornada de treball. Es limiten aquests dos quadrants als seus àmbits d'aplicació actual.

-Quadrant de 2 setmanes (Q2)

ESC	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Du	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Du
1	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	F	F	F	F	F	F	F
2	F	F	F	F	F	F	F	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR

La seqüència de treball serà: 7 dies de festa, 7 dies de treball.

Els agents assignats a aquest horari també reforçaran el torn de nit durant una setmana dintre d'un cicle de 8 setmanes.

La jornada de treball (TR) en aquest quadrant Q2 contempla aquestes dues possibilitats:

- Jornada partida
- Nit

Els serveis s'iniciaran en les franges d'incorporació següents:

Torn Hora d'inici

Jornada partida entre les 08:00 i les 10:00

Nit entre les 22:00 i les 23:00

La planificació estàndard d'aquest quadrant Q2 serà de jornades de 10 hores de treball d'acord amb la seqüència anterior.

Excepcionalment, les planificacions podran assignar torns de matí i tarda en aquest tipus de quadrant Q2, en funció de les càrregues de feina que es puguin generar. Les franges d'incorporació seran les previstes al Q5.

En la jornada partida es preveu una interrupció per dinar d'una hora. De mutu acord es podran fixar dues hores. L'inici de la interrupció es realitzarà entre les 13:00 i les 15:00. En qualsevol cas, el temps d'interrupció no serà computable com a treball efectiu.

En cas que hi hagi necessitats operatives que justifiquin que determinats efectius hagin de fer la interrupció de dues hores, i no hi hagi personal voluntari, el comandament determinarà els efectius que hagin de fer aquesta interrupció.

-Quadrant de proximitat de 5 setmanes (Q5P)

ESC	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Du	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Du	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Du	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Du	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Du
1	TR	TR	TR	TR	TR	TR	F	F	TR	TR	TR	TR	F	F	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	F	F	F	F	F	F	F	TR	TR	TR	TR	TR	F	F
2	TR	TR	TR	TR	TR	F	F	TR	TR	TR	TR	TR	TR	F	F	TR	TR	TR	TR	F	F	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	F	F	F	F	F	F	F
3	F	F	F	F	F	F	F	TR	TR	TR	TR	TR	F	F	TR	TR	TR	TR	TR	TR	F	F	TR	TR	TR	TR	F	F	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR
4	TR	TR	TR	TR	TR	TR	TR	F	F	F	F	F	F	F	TR	TR	TR	TR	TR	F	F	TR	TR	TR	TR	TR	TR	F	F	TR	TR	TR	TR	F	F
5	F	TR	TR	TR	TR	F	F	TR	TR	TR	TR	TR	TR	F	F	F	F	F	F	F	F	TR	TR	TR	TR	TR	F	F	TR	TR	TR	TR	TR	TR	F

La seqüència de treball serà de cicles de 5 setmanes

- 6 dies de treball
- 2 dies de festa
- 4 dies de treball
- 2 dies de festa
- 7 dies de treball
- 7 dies de festa
- 5 dies de treball
- 2 dies de festa

La jornada de treball (TR) en aquest quadrant Q5P contempla aquestes dues possibilitats:

- Jornada partida
- Tarda

Els serveis s'iniciaran en les franges d'incorporació següents:

Torn _____ Hora d'inici _____

Jornada partida _____ entre les 08:00 i les 10:00

Tarda _____ entre les 14:00 i les 15:00

Les jornades de treball seran de vuit hores.

En la jornada partida es preveu una interrupció per dinar d'una o dues hores. De mutu acord es podran fixar tres hores. L'inici de la interrupció es realitzarà entre les 13:00 i les 15:00. En qualsevol cas, el temps d'interrupció no serà computable com a treball efectiu.

1.2.2 Quadrants horaris de referència per a l'Àrea Penitenciària

S'estableix, a la modalitat d'horari especial flexible, el quadrant de 5 setmanes amb reforços (Q5R) com a quadrant de referència, d'acord amb la relació de llocs de treball, per a l'Àrea Penitenciària, amb la seqüència següent:

ESCAMOT	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Du	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Du	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Du	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Du										
1	N	N	N	N	N	TN	TN	F	F	R-F	R-F	R-F	R-F	F	F	T	T	T	T	T	F	F	M	M	M	M	M	D	D	F	F	F	F	F	F	F	F	
2	F	F	F	F	F	F	F	N	N	N	N	N	TN	TN	F	F	R-F	R-F	R-F	R-F	F	F	T	T	T	T	T	F	F	M	M	M	M	M	D	D	D	
3	M	M	M	M	M	D	D	F	F	F	F	F	F	F	N	N	N	N	N	TN	TN	F	F	R-F	R-F	R-F	R-F	F	F	T	T	T	T	T	F	F	F	F
4	T	T	T	T	T	F	F	M	M	M	M	M	D	D	F	F	F	F	F	F	F	N	N	N	N	N	TN	TN	F	F	R-F	R-F	R-F	F	F	F	F	
5	F	F	R-F	R-F	R-F	F	F	T	T	T	T	T	T	F	F	M	M	M	M	M	D	D	F	F	F	F	F	F	F	F	N	N	N	N	N	TN	TN	

Les jornades de treball seran de vuit hores de dilluns a divendres, i de dotze hores els dissabtes i els diumenges.

Les tres jornades planificades com a reforç-festa (R-F) en cada escamot també seran de vuit hores en torn de matí, tarda o nit. Per a la realització d'aquest reforç, els agents de l'escamot corresponent treballaran tres dies de reforç consecutius en un de cada tres cicles, mentre que en els altres dos cicles gaudiran de festa. L'assignació a horari diürn (matí o tarda) o nocturn (nit) es mantindrà en les tres jornades de reforç encara que pugui variar el torn.

Les franges d'incorporació seran les següents:

Torn

Horari d'inici

Matí entre les 6 i les 7 hores
Tarda entre les 14 i les 15 hores
Nit entre les 22 i les 23 hores

Seran complementaris del quadrant Q5R de referència el quadrant Q3 i un quadrant de dilluns a divendres en la franja horària corresponent als trasllats penitenciaris.

1.2.3 Quadrants horaris de referència específic per a la Unitat de Seguretat Ciutadana de l'Àrea Regional de Seguretat d'Edificis i Trasllats

S'estableix, en la modalitat d'horari especial flexible i d'acord amb la relació de llocs de treball, el quadrant de 5 setmanes sense solapaments (Q5S) com a quadrant de referència per a la Unitat de Seguretat Ciutadana de l'Àrea Regional de Seguretat d'Edificis i Trasllats, amb la seqüència següent:

ESCAMOT	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Du	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Du	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Du	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Du	DI	Dm	Dx	Dj	Dv	Ds	Du	
1	N	N	N	N	N	TN	TN	F	F	F	F	F	F	T	T	T	T	T	T	F	F	M	M	M	M	M	D	D	F	F	F	F	F	F	F	
2	F	F	F	F	F	F	F	N	N	N	N	N	TN	TN	F	F	F	F	F	F	F	T	T	T	T	T	F	F	M	M	M	M	M	D	D	
3	M	M	M	M	M	D	D	F	F	F	F	F	F	F	N	N	N	N	N	TN	TN	F	F	F	F	F	F	F	T	T	T	T	T	F	F	
4	T	T	T	T	T	F	F	M	M	M	M	M	D	D	F	F	F	F	F	F	F	N	N	N	N	N	TN	TN	F	F	F	F	F	F	F	
5	F	F	F	F	F	F	F	T	T	T	T	T	F	F	M	M	M	M	M	D	D	F	F	F	F	F	F	F	F	N	N	N	N	N	TN	TN

Les jornades de treball seran de vuit hores de dilluns a divendres, i de dotze hores els dissabtes i els diumenges.

Serán complementaris del quadrant Q5R de referència el quadrant Q3 i un quadrant de dilluns a divendres en horari diürn congruent amb els horaris d'activitat dels edificis institucionals.

1.3 Mesures d'ajut a la planificació.

La determinació dels quadrants de referència anteriors, i de manera especial pel que fa a la implantació del Q5 com a quadrant de referència al conjunt d'unitats de seguretat ciutadana de les àrees bàsiques policials, unitats de seguretat ciutadana de totes les regions policials, la Unitat de Seguretat Ciutadana de l'Àrea de Seguretat del Transport Metropolità (Barcelona), a la Sala Central de Comandament i les Sales Regionals de Comandament, va vinculada forçosament a una sèrie de mesures de planificació que han d'acompanyar aquesta implantació del Q5 arreu del territori, així com d'altres mesures que afecten els recursos materials actuals.

Aquestes mesures d'ajut a la planificació són les següents:

1.3.1 QUADRANTS AMB UNA SEQUÈNCIA QUE ESPECIFICA EL TORN DE TREBALL

a) Publicació de la planificació anual

La planificació mensual de la jornada de treball en l'horari especial flexible s'ha de donar a conèixer amb una antelació mínima de 10 dies naturals abans de l'inici del període planificat, exposant-la en els taulells d'anuncis de cada centre de treball.

En el supòsit que la planificació es modifiqui amb posterioritat al límit indicat en el paràgraf anterior, la modificació es comunicarà als funcionaris afectats. Aquesta comunicació ha d'incloure la jornada prevista inicialment i les modificacions que s'estableixin.

Per necessitats del servei, es podran fer canvis de planificació fins a 10 dies naturals abans de la data prevista per a aquest canvi sense aplicació de coeficients multiplicadors. A aquest efecte s'estableix una limitació per exercici policial d' X vegades en les que es poden fer canvis de planificació fins a 10 dies naturals d'antelació sense aplicació de coeficients multiplicadors.

En cas de no acomplir alguna de les dues condicions anteriors, correspondrà l'aplicació de coeficients multiplicadors en funció de la naturalesa del canvi:

- Canvi de torn en dia planificat treball: 1,25-1,50-1,75 (diürn-nocturn-cap de setmana o festa oficial o local, respectivament).
- Canvi de festa a treball : 1,25-1,50-1,75 (diürn-nocturn-cap de setmana o festa oficial o local, respectivament)

La planificació anual de la jornada de treball en l'horari especial flexible s'ha de donar a conèixer de forma prèvia a l'inici de l'any policial, exposant-la en els taulells d'anuncis de cada centre de treball i altres mitjans de difusió que es considerin adients.

En el supòsit que es modifiquin els dies de treball o els torns de treball respecte la planificació indicada en el paràgraf anterior, aquesta modificació es comunicarà a la persona funcionària afectada. Aquesta comunicació inclourà la jornada prevista inicialment i les modificacions que s'estableixin.

Per necessitats del servei, es podran fer canvis sobre aquesta planificació anual amb les condicions següents:

- Els canvis introduïts amb una antelació mínima de 10 dies naturals abans de la data efectiva per al servei planificat es faran sense aplicació de coeficients multiplicadors. El nombre de canvis realitzats en aplicació d'aquest punt no podrà ser superior a 12 vegades per exercici policial.
- Una vegada superat aquest límit s'aplicaran els coeficients multiplicadors establerts al Decret 146/1996, de 30 d'abril a tots els canvis de planificació no voluntaris que es produeixin.

B) Nombre màxim de dies consecutius de treball

Per necessitats del servei i de manera voluntària, es podran fer canvis de planificació que comportin superar el nombre màxim de 7 dies seguits de treball fixats a la normativa vigent fins a un màxim de 9 dies consecutius de jornades de treball.

A les jornades de treball afegides al màxim de set dies de treball seguit li seran d'aplicació els coeficients multiplicadors de l'1,25-1,50-1,75 (diürn-nocturn-cap de setmana o festa oficial o local, respectivament) previstos a l'Annex 2 del Decret 146/1996.

El canvi de planificació que permeti realitzar fins a 9 dies consecutius de treball només es podrà produir immediatament abans o després de la setmana llarga de matins (matí de dilluns a divendres i dia cap de setmana), i es planificarà a raó de 8:30 hores en torn de matí, tarda o nit o 12 hores en torn de dia.

Per poder fer aquesta ampliació dels dies treballats seguits serà necessària l'existència d'una borsa de romanent suficient per aquesta convocatòria a treball, anant a càrrec d'aquesta borsa totes les hores planificades.

Després d'aquesta ampliació de dies treballats seguits caldrà garantir un mínim de dos dies seguits de descans. No es podrà planificar tir obligatori en aquestes jornades de descans, llevat voluntarietat de l'assistència a aquesta activitat formativa.

1.3.2 QUADRANTS AMB SEQÜENCIA DE TREBALL O FESTA

a) Publicació de la planificació anual

La planificació anual s'ha de donar a conèixer de forma prèvia a l'inici de l'any policial, exposant-la als taulells d'anuncis de cada centre de treball i al tres mitjans de difusió que es considerin adients.

En el supòsit que es modifiquin els dies de treball, es comunicarà a la persona funcionària afectada. Aquesta comunicació inclourà la jornada prevista inicialment i les modificacions que s'estableixin.

La concreció del torn en la jornada de treball es farà pública de forma mensual com a màxim el dia 20 del mes anterior al planificat.

Per necessitats del servei es podran fer canvis sobre aquesta planificació mensual amb les condicions següents:

- Els canvis introduïts fins el dia 20 del mes anterior al planificat es faran sense aplicació de coeficients multiplicadors. El nombre de canvis realitzats en aplicació d'aquest punt no podrà ser superior a 12 vegades per exercici policial.
- Una vegada superat aquest límit s'aplicaran els coeficients multiplicadors establerts al Decret 146/1996, de 30 d'abril, a tots els canvis de planificació no voluntaris.

b) Nombre màxim de dies consecutius de treball

Per necessitats del servei i de manera voluntària, es podran fer canvis de planificació que comportin superar el nombre màxim de 7 dies seguits de treball fixats a la normativa vigent fins a un màxim de 9 dies consecutius de jornades de treball.

A les jornades de treball afegides al màxim de set dies de treball seguit li seran d'aplicació els coeficients multiplicadors de 1,25-1,50-1,75 (diürn-nocturn-cap de setmana o festa oficial o local, respectivament) previstos a l'Annex 2 del Decret 146/1996.

~~El canvi de planificació que permeti realitzar fins a 9 dies consecutius de treball només es podrà produir immediatament abans o després de la setmana llarga de matins (matí de dilluns a divendres i dia cap de setmana), i es planificarà a raó de 8:30 hores en torn de matí, tarda o nit.~~

Per poder fer aquesta ampliació dels dies treballats seguits serà necessària l'existència d'una borsa de romanent suficient per aquesta convocatòria a treball, anant a càrrec d'aquesta borsa totes les hores planificades.

Després d'aquesta ampliació de dies treballats seguits caldrà garantir un mínim de dos dies seguits de descans. No es podrà planificar tir obligatori en aquestes jornades de descans, llevat voluntariat de l'assistència a aquesta activitat formativa.

1.3.3 Mesures d'ajut a la planificació per a tots els quadrants anteriors

a) Modificació dels canvis de planificació de treball a festa

Un cop feta pública la planificació mensual no es podrà modificar la planificació de treball a festa, llevat dels següents supòsits:

- 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.

- Participació en períodes de pràctiques, pel que fa al dia previ a l'inici de les mateixes.
- Que el canvi de treball a festa derivi de la compensació d'un canvi de festa a treball, justificat per necessitats operatives i sempre que, prèviament, s'hagi esgotat el romanent horari pendent de planificar com a treball

Es podrà canviar la planificació de treball a festa de forma no voluntària per incrementar la borsa d'hores de romanent, sempre i quan hi hagi una borsa de romanent inferior a 12 hores.

Aquesta modalitat de canvi de treball a festa es podrà produir únicament afectant un nombre màxim de X jornades per exercici policial.

b) Planificació en cap de setmana

Es garanteix un mínim de 8 dies de festa al mes, 3 dels quals seran en cap de setmana.

Les modificacions no podran afectar el cap de setmana posterior a la setmana de treball en torn de tarda.

Es garantirà que hi hagi tants caps de setmana de festa com de treball a l'any.

Aquesta mesura serà sempre d'aplicació de manera voluntària.

1.4 Exempció de nocturnitat

El personal funcionari del CME que tingui més de 55 anys podrà optar voluntàriament a l'exempció de realització de torn de nit.

Es garanteix que les persones que restin exemptes de prestar serveis en torn de nit per prescripció mèdica degudament acreditada no se'ls planificarà jornada de treball de nit. A aquests efectes l'informe mèdic d'adaptació ha de prescriure explícitament que la persona interessada no podrà prestar en cap cas serveis en torn de nit.

En el termini d'un any de la signatura del present Acord s'establirà un percentatge màxim de nombre d'agents que per unitat poden restar exemptes del torn nocturn. Així mateix caldrà definir les opcions de canvi de lloc de treball en cas de superar el percentatge establert per a cada unitat.

1.5 Criteris de millora de la regulació del gaudiment de les vacances

El Decret 150/2010, de 2 de novembre, regula el gaudiment de les vacances del personal funcionari del CME. Respectant l'obligació de mantenir operatius el nombre d'efectius suficients per preservar l'òptim funcionament del servei policial, s'estableix que els períodes de gaudiment de les vacances inclouran els mesos de desembre i gener.

El personal funcionari de l'escala de suport adscrit a la Divisió de Policia Científica està inclòs en l'exempció percentual prevista per a la unitat en la Instrucció reguladora de les vacances del cos de Mossos d'Esquadra.

La Comissió de seguiment de l'Acord valorarà diferents alternatives respecte la modificació de l'actual repartiment dels períodes de vacances actuals per tal d'iniciar la modificació de la normativa reguladora d'aquesta matèria.

1.6 Llicència per assumptes propis

La durada mínima de la llicència per assumptes propis sense retribució s'estableix en un dia, en comptes dels 10 dies naturals previstos a l'article 4.2 del Decret 150/2010, de 2 de novembre. Es manté la durada màxima d'aquesta llicència en sis mesos cada dos anys.

Els dies de llicència es gaudeixen de manera consecutiva en jornades planificades de treball. La concessió de la llicència per assumptes propis resta subordinada a les necessitats del servei i l'òrgan competent per concedir-la valorarà conjuntament els motius al·legats per la persona sol·licitant i, també la possible pertorbació dels serveis en la seva concessió.

2 Carrera Professional i provisió

L'aplicació del Pla de carrera professional s'ha d'adequar a les noves necessitats de l'organització respecte el manteniment, la sortida i el temps de permanència en les especialitats i sobre una futura millora del sistema de gestió dels recursos humans del CME. Les mesures es complementen ineludiblement amb l'avaluació de les competències professionals durant la permanència a l'especialitat i una revisió del sistema de mèrits en els processos de provisió de llocs.

2.1 Temps de permanència en les especialitats

L'esforç que realitza l'Administració expressat en termes de formació, dedicació de recursos materials i humans i despesa econòmica per a la creació d'una persona especialista requereix establir un temps mínim d'obligada permanència en una especialitat una vegada assolit el lloc de treball pel sistema de provisió corresponent.

Els llocs de treball de les especialitats de nivell 2, 3 i 4 tindran associats períodes de permanència mínima, d'acord amb el que estableixi la relació de llocs de treball als efectes previstos per la normativa vigent en matèria de provisió de llocs de treball del cos de Mossos d'Esquadra. Aquest temps es vincula al nivell d'especialitat ja que marca el període formatiu i el període de pràctiques.

Els períodes de permanència mínima en les especialitats són:

- Especialitat Nivell 2: 2 anys

- Especialitat Nivell 3: 4 anys
- Especialitat Nivell 4: 5 anys

2.2 Carrera professional a les unitats de seguretat ciutadana

El Departament d'Interior, en el marc de les polítiques actives en matèria de recursos humans orientades a la incentivació, la potenciació i el desenvolupament personal dels membres de la PG-ME de funcions policials bàsiques, realitzarà a l'any 2015 el disseny d'un sistema de valoració de la qualitat de l'activitat, del creixement professional i de la valoració de la vàlua personal que permeti un progrés de forma individualitzada a diferents nivells o estadis de valoració amb beneficis retributius i no retributius associats, del personal adscrit a les unitats de seguretat ciutadana, amb la participació de les organitzacions sindicals representatives. L'aplicació de les mesures que comportin increment de despesa resten condicionades a la deguda cobertura pressupostària.

L'aplicació dels beneficis no retributius que integrin la carrera professional es posaran en funcionament durant el primer semestre del 2016.

2.3 Sortida preferent dels llocs de treball d'especialitats de l'estructura central de la Direcció General de la Policia

~~L'estabilitat de la plantilla de les unitats centrals especialitzades s'assoleix permetent la sortida d'una especialitat de manera que sigui atractiu disposar de destinació definitiva en la mateixa, per tal que aquests llocs no s'ocupin de manera provisional generant reserves de llocs de funció policial bàsica.~~

~~Una vegada s'ha complert el temps de permanència mínim fixat a les especialitats definit a l'apartat anterior, s'establiran mèrits addicionals al personal adscrit a especialitats en unitats centrals per accedir a llocs de treball de funció policial desenvolupada en l'àmbit territorial.~~

~~El dret als mèrits addicionals operarà tan sols en el procés de provisió en què el personal funcionari materialitzi la seva sortida de les unitats/serveis centrals.~~

~~S'establirà un torn preferent en els processos de provisió de concurs general per tal que les persones adscrites amb destinació definitiva a especialitats en les unitats centrals puguin accedir a llocs de funció policial d'àmbit territorial.~~

~~El termini òptim per romandre a l'especialitat prèviament a l'exercici del dret de preferència es determina en funció del nivell de l'especialitat:~~

~~Especialitats de nivell 2: 12 anys~~

~~Especialitats de nivell 3: 10 anys~~

~~Especialitats de nivell 4: 8 anys~~

~~El dret al torn preferent operarà mentre el personal funcionari no assoleixi el lloc de treball sol·licitat en primera opció.~~

2.3 Provisió de llocs de treball. Valoració de mèrits.

S'incorporen als mèrits per a la provisió de llocs de treball del cos de Mossos d'Esquadra pel sistema de concurs general i concurs oposició els idiomes estrangers acreditats mitjançant titulació oficial en els nivells de classificació del marc europeu comú de referència (MCER) com a element de millora de l'avaluació de les competències professionals. Així mateix, es redistribuiran els pesos dels actuals mèrits dels processos de provisió pel sistema de concurs general i concurs oposició.

Aquest nou repartiment dels mèrits s'aplicarà a la primera convocatòria de concurs o concurs oposició que s'iniciï l'any 2015, prèvia informació a la Comissió de Seguiment del present acord.

2.4 Provisió de llocs de treball d'especialitats pel sistema de lliure designació

La Direcció General de la Policia revisarà els llocs a proveir pel sistema de lliure designació corresponents, d'una banda, a responsabilitats de comandament, en especial èmfasi en els que afecten a l'Escala intermèdia i, d'altra, a especialitats policials cercant, en aquest cas, el màxim de coherència i homogeneïtat amb els criteris emprats per a la provisió dins de la mateixa especialitat respecte dos elements fonamentals que determinen la seva provisió: la sensibilitat de l'especialitat i la confiança que cal tenir a la persona especialista, reduint un mínim d'un 10% els llocs que actualment es proveeixen pel sistema de lliure designació que passaran a proveir-se pel sistema de concurs oposició o concurs general.

2.5 Mobilitat del personal de l'Escala de Suport

Per tal d'afavorir la mobilitat del personal funcionari de l'Escala de Suport, ateses les seves especials característiques, la Direcció General de Policia desglossarà els llocs de treball de l'Escala de Suport que consten en la relació de llocs de treball per unitats administratives de manera que resti garantida la mobilitat coherent en els processos de provisió.

L'Administració, continuant amb la política d'increment de l'estabilitat de la plantilla assolida amb les convocatòries de concurs general, concurs oposició i lliure designació dels llocs de treball de la resta d'escales del cos de Mossos d'Esquadra, pren el compromís d'efectuar una convocatòria de concurs general de les categories de facultatiu/iva i tècnic/a de l'escala de suport del cos de Mossos d'Esquadra, per cada titulació, amb posterioritat a la modificació de la relació de llocs de treball segons el procés indicat en el paràgraf anterior.

3 Reconeixement professional

3.1 Règim d'incompatibilitats

L'Administració constituirà una comissió per estudiar el règim d'incompatibilitats del personal funcionari del CME amb l'objectiu de tenir elaborat, en el termini d'un any des de la signatura del present Acord, un informe a elevar als òrgans legislatius adients, atès que la matèria no és de regulació competencial de l'Administració de la Generalitat. La formulació no afectarà l'exercici de la professió, el prestigi i la imatge del CME.

3.2 Medalles, distincions i felicitacions

L'Administració impulsarà la revisió de l'actual procediment d'atorgament de distincions i de felicitacions per tal de dotar al cos d'una eina per donar un major reconeixement a les accions rellevants i meritòries dels agents de la PG-ME.

4. Comissió de seguiment

4.1 Constitució

En el termini d'una setmana posterior a l'aprovació d'aquest Acord pel Govern es constituirà una Comissió paritària de seguiment formada per la representació de la Direcció General de la Policia i de les organitzacions sindicals signants d'aquest Acord, com a òrgan per analitzar i avaluar l'aplicació de l'Acord i per harmonitzar les interpretacions i la casuística que pugui sorgir en el seu desenvolupament.

4.2 Composició

La Comissió estarà composta per dues persones en representació de cadascuna de les organitzacions sindicals signants de l'Acord i per idèntic nombre de persones que les assignades a la part social, de la Direcció General de la Policia.

Les organitzacions sindicals signants de l'Acord podran designar una persona suplent per cada titular. Cada organització sindical signant de l'Acord, així com la representació de la Direcció General de la Policia podran designar una persona assessora.

4.3 Competències

La Comissió tindrà les competències següents:

- 1) Vigilar el compliment dels continguts de l'Acord.
- 2) Fer el seguiment de l'aplicació i del compliment del contingut de l'Acord amb especial significació en els apartats de l'Acord on s'estableixen terminis d'aplicació.
- 3) Estudiar i proposar la resolució, si escau, dels conflictes d'interpretació i d'aplicació dels continguts de l'Acord, com a pas previ a la intervenció de l'òrgan de resolució extrajudicial de conflictes, establert per al personal funcionari del cos de mossos d'esquadra.

4.4 Règim de funcionament

La Comissió es reunirà amb caràcter ordinari una vegada al trimestre i amb caràcter extraordinari, quan ho sol·licitin la meitat dels representants d'alguna de les part.

La Comissió, si ho considera necessari, podrà delegar alguna de les seves funcions en relació a matèries específiques, en comissions tècniques o grups de treball creats a aquest efecte, per un termini de temps determinat.

La Comissió es dotarà dels mitjans materials i humans necessaris per al correcte desenvolupament de les seves funcions.

De les reunions de la Comissions es faran les corresponents actes.

La Comissió es dotarà d'una secretaria que tindrà cura del correcte funcionament de la mateixa, de les convocatòries, elaboració i tramesa de les actes de les sessions i la documentació generada i dels seu registre i arxiu, de lliurar certificacions de les decisions adoptades, així com de totes les funcions de caràcter administratiu que facilitin el seu funcionament

5. Àmbit d'aplicació

L'Acord és d'aplicació a tot el personal funcionari del cos de Mossos d'Esquadra.

6. Vigència

Les mesures previstes en aquest Acord són d'aplicació a partir de la seva ratificació pel Govern de la Generalitat, llevat d'aquelles que requereixin adaptació reglamentària que ho seran en el moment que aquesta adaptació es faci efectiva.

7. Derogatòria

Relació de pactes i acords que queden derogats per l'aplicació de l'Acord