



**COL·LECTIU AUTÒNOM DE TREBALLADORS
MOSSOS D'ESQUADRA**

C/ Cristóbal de Moura, 105-111, 2n 4a 08019 BARCELONA
Tel. 934 850 350 Fax 933 094 480
e-mail: cat@elsindi.cat web: www.elsindi.cat

537

Generalitat de Catalunya
Servei d'Ocupació de Catalunya

A/ Anna M. Pintó. Subdirectora General de RRHH. de la DGP

Número: 0562E/28550/2009
Data: 22/09/2009 08:24:58

Assumpte: Conciliació més enllà del reglament

Registre d'entrada

Com vostè ja sap, en el darrers mesos, dins el Programa per l'Equitat de Gènere del Departament i conjuntament amb la Direcció General de la Policia se'ns ha presentat a les organitzacions sindicals diferents esborranys del desplegament reglamentari al Cos de Mossos d'Esquadra de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

També sabrà que les organitzacions sindicals pràcticament no hem tingut l'oportunitat de participar en aquest esborrany argumentant, justificant i defensant les nostres propostes i esmenes al vostre projecte. Sota l'aparença de negociació sindical heu amagat la imposició del contingut del reglament.

El dia 10 de març se'ns presenta a les organitzacions sindical un primer esborrany i se'ns dona un termini prou just de temps per presentar les nostres esmenes. Per part del CAT el 6 d'abril registrem les nostres propostes i esmenes.

En data 23 de juliol, mitjançant els responsables del Programa per l'Equitat de Gènere, se'ns convoca a una reunió via correu electrònic on, textualment se'ns diu " us convoquem a una reunió per tal de valorar les aportacions realitzades per les diferents organitzacions sindicals."

Curiós és el fet que en aquesta reunió se'ns planta sobre la taula un segon esborrany, se'ns informa de 4 coses que s'han inclòs en el redactat vers el primer esborrany i, feina és la dels sindicats per intentar donar un cop d'ull al document i encara més, per preguntar sobre totes les esmenes i propostes presentades. Per què?, doncs perquè no es tenia la intenció de fer cap valoració de les aportacions realitzades per part dels sindicats doncs, pel que ens vareu dir, ja pràcticament consideràveu definitiu el redactat. Vergonyós!

L'informem que el 4 d'agost vàrem fer arribar al Sr. Boada, president del Comitè Directiu del Programa per a l'Equitat de Gènere del DIRIP un escrit on li reiterem les nostres propostes i esmenes presentades pel CAT en data 6 d'abril de 2009 a l'esborrany del Reglament de la Llei 8/2006 de mesures de conciliació, doncs creiem en la importància d'aquestes en quan signifiquen una millora pel que fa a la conciliació

familiar, personal i laboral, millora que no es reflecteix en l'actual esborrany de reglament.

En l'esmentat escrit fèiem saber al Sr. Boada que la proposta de reglament no resol àmplia i efectivament la conciliació i, **en cas de què no es tinguin en compte les millores sindicals proposades el reglament es ceneixi estrictament a la matèria de la Llei 8/2006 de mesures de conciliació i no intenti reglamentar restrictivament aspectes que no es recullen en la Llei 8/2006.** Li adjuntem part de l'anàlisi jurídica (document 1) on expliquem contradiccions jurídiques d'aquest últim esborrany de reglament envers la Llei 8/2006

Així doncs, en cas que el Departament mantingui la postura de donar per definitiu el darrer esborrany presentat a les organitzacions sindicals, des del CAT, emprendriem les accions jurídiques necessàries.

SALUT i conciliació!!



Jordi COSTA RUIZ. Secretari General del CAT

CATalunya, 21 de setembre de 2009.



COL·LECTIU AUTÒNOM DE TREBALLADORS MOSSOS D'ESQUADRA

C/ Cristóbal de Moura, 105-111, 2n 4a 08019 BARCELONA

Tel. 934 850 350 Fax 933 094 480

e-mail: cat@elsindi.cat web: www.elsindi.cat

INFORME JURÍDIC (1) REGLAMENTACIÓ LLEI 8/2006 DE CONCILIACIÓ

Amb l'aprovació de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, s'unifica la dispersió normativa de la matèria de conciliació laboral i familiar.

Realitzada la seva publicació al DOGC núm. 4675 de 13 de juliol de 2006, el contingut de la mateixa determina en la seva disposició addicional tercera la següent obligació:

"DISPOSICIÓ ADICIONAL

Tercera

Desplegament reglamentari i adaptació de les mesures

- 1. En el termini de tres mesos a comptar de l'entrada en vigor d'aquesta llei, el Govern n'ha de fer el desplegament reglamentari i adaptar-ne les mesures a les peculiaritats del personal docent, al personal estatutari, al personal veterinari del Departament de Salut, al personal dels centres penitenciaris, als bombers, als agents rurals i als mossos d'esquadra "*

Aquesta obligació legal s'ha volgut complir amb el Projecte de Reglament de desenvolupament al Cos de Mossos d'Esquadra-Policia de la Generalitat, de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

Fet l'anàlisi de l'esmentat projecte ens trobem que té una aparença buida de qualsevol contingut de NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA i a més a més inclou MATÈRIA no contemplada en la Llei 8/2006, de 5 de juliol.

Aquesta introducció de MATÈRIA no contemplada a la Llei 8/2006 IMPEDEIX una futura negociació col·lectiva entre el Departament d'Interior i les Organitzacions Sindicals respecte d'aquestes matèries (obligació legal), ja que estaran regulades en una norma de rang superior.

Així doncs, aquest EXCÉS de POSITIVISME per part de l'Administració, provoca que diverses matèries no puguin ser negociades posteriorment amb les Organitzacions Sindicals, infringint l'obligació legal de NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA que té l'Administració.

D'aquesta primera valoració jurídica destaquem els següents aspectes a millorar i ampliar:

- ✓ **Comissió de serveis de caràcter voluntari. Regulació de les condicions en període de gestació.**

Aquesta regulació de les condicions de treball en període de gestació esta regulada en la Disposició addicional del Decret 15/1997, de 21 de gener, pel qual es regula el règim de llicències, permisos i vacances dels membres del CME i que, segons aquesta proposta de reglament (Disposició derogatòria) queda derogada. Així doncs, caldria articular-la en aquest reglament, donat que es EVIDENT que aquesta regulació de les condicions de treball en període de gestació, és una mesura de conciliació laboral i familiar.

- ✓ **Modificació del permís per intervenció quirúrgica, malaltia greu, etc.** tenint en compte dos supòsits diferenciats:

. **Malaltia greu o accident amb hospitalització de familiar de 1r grau:** 4 dies laborables ampliables a 5 si el municipi és diferent al lloc de treball.

. **Malaltia greu, accident, hospitalització i intervenció quirúrgica sense hospitalització o cirurgia ambulatoria (hospital de dia) de familiar fins al 2n grau:** 2 dies laborables ampliables a 4 si es produeix en un municipi diferent al lloc de treball.

La dificultat d'incloure en aquest permís les intervencions sense hospitalització i la cirurgia ambulatoria que ens ha expressat l'Administració es resol a títol il·lustratiu en la introducció del concepte mèdic de "**règim d'hospital de dia**", recollit a l'Acta nº24 de data 24-07-2003 de la Comissió d'interpretació, Vigilància i Estudi (CIVE) de l'article 44 b) del V Conveni Col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal Laboral de la Generalitat de Catalunya: "*Hospitalització/règim d'hospital de dia. Interpretació- en els supòsits d'intervencions quirúrgiques que es realitzen en règim d'hospital de dia, en les quals abans es requeria d'una hospitalització en sentit estricte.*"

- ✓ **Permís per lactància.** Es determina en el desenvolupament de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, en quan a la potestat reglamentària encomanada legislativament, on es reflexa la limitació de 20 setmanes, la qual ha quedat inferior a la reglamentada en l'exercici de legislació de l'article 103.3 de la Constitució de regulació de l'estatut Bàsic dels funcionaris públics, on a través de la Llei 7/2007, 16 d'abril, art 48.1.f) es regula la mateixa figura, sent aquesta més favorable establint el permís per lactància fins que el nadó tingui 12 mesos, per tant, la normativa és més favorable als funcionaris (treballadors). En aquest sentit, i pel principi de la norma més favorable a aplicar, **demanem l'eliminació del límit de 20 setmanes, establint el permís de lactància sempre que el fill sigui menor de 12 mesos.** Recordem que la matèria de regulació és pròpia de l'estat segons l'article 149.1.18 apartat a) de la Constitució.

- ✓ **Reducció d'1/3 de la jornada amb el 100% de les retribucions** durant, almenys 1 any, per cura d'un familiar de 1r grau amb una disminució greu

- ✓ **Reducció 1/2 jornada per cura de familiar de primer grau.**
Amb caràcter retribuït i per malaltia molt greu i fins a un màxim d'un mes.

- ✓ **Reducció d'1/3 de la jornada amb el 80% de sou per cura de fill/a com a mínim fins els 12 anys d'edat del fill.** (Contemplat a l'EBEP)

✓ **Unions estables de parella.** Demanem que en les sol·licituds que es tramitin de permisos per inici de convivència no s'exigeixi l'acreditació de dos anys de convivència previs per poder gaudir del permís, sinó que sigui suficient l'acreditació de la convivència sense cap més requisit i, per tant, s'equipari plenament aquest permís amb el permís per matrimoni.

✓ **Capítol 5. Procediment de tramitació de les llicències, permisos i reduccions de jornada.**

- **Article 19 Tramitació de permisos.** L'art 19.2 del projecte de Reglament estableix: " *Les peticions dels permisos pel naixement d'un fill o filla, dels permisos per mort d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat i dels permisos per violència masclista, s'entendran concedides a partir de la comunicació de la persona interessada, sens perjudici, de la justificació posterior del fet, dins el termini de cinc dies hàbils*". Així doncs aquests permisos es concedeixen de forma automàtica amb la simple comunicació, i posteriorment, s'aportarà el justificant.

Es sol·licita L'AMPLIACIÓ A LA RESTA DE PERMISOS esmentats en l'art. 19.2 , d'aquest procediment de concessió automàtica i posterior justificació.

✓ **Disposició derogatòria.** Es sol·licita la introducció del següent redactat en aquest punt.

"Disposició derogatòria

Resten derogades totes les disposicions de rang igual i inferior que s'oposin a l'establert per aquest reglament.

*Queda derogat el Decret 15/1997, de 21 de gener, pel qual es regula el règim de llicències, permisos i vacances dels membres del cos de Mossos d'Esquadra, excepte l'article 1.2, els articles 14 a 19 del capítol 4, l'article 22 **i la Disposició addicional**, tots ells relatius al règim de vacances i que continuen vigents."*

✓ **Introducció de DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA** on es regulin els supòsits que quedin afectats per les normatives aplicables i derogades.

✓ **Introducció** en el redactat d'exposició DE MOTIUS que el Reglament sorgeix del desenvolupament reglamentari de la Llei 8/2006, de 5 de juliol i del reconeixement d'aplicació de conceptes normatius més favorables als interessats, en aplicació de la normativa bàsica de l'estatut bàsic dels empleats públics, amb la Llei 7/2007, de 16 d'abril.

Eliminació de matèria d'aquesta reglamentació ja que NO CONSTA com a matèria definida en la Llei 8/2006, de 5 juliol:

- **Permís per a exàmens finals en centres oficials.** El permís es divideix en dos supòsits de reglamentació, les quals són diferencials en quan al gaudiment del permís retribuït (jornada o temps indispensable). Aquesta regulació del supòsit és CONTRA LEGEM ja que les regulacions establertes determinen els mateixos supòsit amb gaudi de permís retribuït no recuperable en ambdós casos de tipificació, als efectes l'article 7.1 c) del Decret 15/1997, de 21 de gener i article 48.1d) de la Llei 7/2007, de 16 d'abril. Per tant, demanem l'eliminació de

diferenciacions en quan al gaudiment del permís de jornada retribuïda no recuperable justificada o temps indispensable per gaudir de permís de jornada retribuïda no recuperable justificada en tots els supòsits tipificats en l'articulat de la reglamentació.

- **Permís Assistència a judicis.** Aquesta organització **vol la eliminació de la matèria en aquesta reglamentació.** L'exercici de la POTESTAT REGLAMENTÀRIA de l'EXECUTIU en aquesta matèria NO CONSTA com a matèria definida en la reglamentació de la Llei 8/2006, de 5 de juliol. Aquesta matèria ha d'estar subjecte a l'exercici de la NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA amb les diferents Organitzacions Sindicals, com a requisit previ a la seva reglamentació.
- **Permís per assumptes personals.** Aquesta organització **vol l'eliminació de la matèria en aquesta reglamentació.** L'exercici de la POTESTAT REGLAMENTÀRIA de l'EXECUTIU en aquesta matèria NO CONSTA com a matèria definida en la reglamentació de la Llei 8/2006, de 5 de juliol. Aquesta matèria ha d'estar subjecte a l'exercici de la NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA amb les diferents Organitzacions Sindicals, com a requisit previ a la seva reglamentació.
- **Capítol 5. Procediment de tramitació de les llicències, permisos i reduccions de jornada.**

Article 19 Tramitació de permisos. Article 19.3 Les peticions de permís per assumptes personals i hores acumulades. Reiterem de **la eliminació d'aquest punt de l'article 19 per ésser matèria de NO REGLAMENTACIÓ** en l'exercici de desenvolupament reglamentari, d'acord amb la Disposició addicional tercera de la Llei 8/2006, de 5 de juliol.

El Col·lectiu Autònom de Treballadors - Mossos d'Esquadra (CAT- ME) considera necessari i primordial crear un marc de negociació d'un ACORD d'unificació de la normativa sobre permisos en matèria de conciliació de la vida personal, laboral i familiar. Creiem que amb un acord entre el Departament d'Interior i les Organitzacions Sindicals més representatives del Cos de Mossos d'Esquadra, es poden homogeneïtzar els criteris d'aplicació de la normativa referent a aquesta matèria i prendre com a base la norma més favorable pel col·lectiu.

Secretaria Jurídica del CAT