



**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

Generalitat de Catalunya
Servei d'Ocupació de Catalunya

Número: 0562E/11005/2010
Data: 13/04/2010 16:25:43

A/. Joan DELORT i MENAL
Secretari de Seguretat
Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació

Assumpte: Esmenes a la proposta de Decret que regula les llicències, permisos i vacances del CME: Discriminació de la conciliació del Mossos com a funcionaris públics.

Des del CAT sempre hem defensat que la conciliació personal, familiar i laboral és un dret fonamental dels treballadors i treballadores de la seguretat pública catalana. El departament, sota l'empara del programa d'equitat de gènere, ha preparat un reglament de conciliació que no aporta gairebé res de nou i no incorpora, com ja hem demanat repetidament, les novetats de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (en canvi sí que ho gaudeixen el CNP i GC).

Els horaris a torns que tenim els mossos dificulten la conciliació, motiu pel qual no té sentit que se'ns vulgui imposar un decret que regula les llicències, permisos i vacances més restrictiu que la resta de funcionaris públics de la Generalitat aprofitant la ja caducada excusa del dèficit d'efectius degut al desplaçament territorial.

En esmenes anteriors hem demanat la reducció de jornada per tenir cura d'un fill menor de 12 anys. La resposta que se'ns ha donat és que cap funcionari/a de la Generalitat la gaudeix. És per aquest motiu que ara **proposem que el CME gaudeixi de les mateixes condicions en matèria de jornada i horaris que la resta de funcionaris al servei de l'Administració de la Generalitat.**

*Que ens sigui d'aplicació l'art.20 del Decret 295/2006 sobre jornada i horaris de treball del personal funcionari al servei de l'Administració de la Generalitat: ***Reducció de jornada per interès particular d'un terç o la meitat, amb reducció proporcional de les seves retribucions.***

*Que el Premi per vinculació continuada al cos sigui substituït per dies addicionals de vacances vinculats als anys de serveis prestats. Ar.18.3 del Decret 295/2006

*Que els AP's siguin de 9 dies tal com es defineix a l'art. 19.1 del Decret 295/2006.

* Que se'ns **apliqui l'article 48.2 de l'EBEP** i s'afegeixi 2 dies addicionals d'AP's a partir del 6è trienni i 1 dia addicional per cada trienni consolidat a partir del 8è.

* Que els moss@s tinguin dret a 40 hores anuals de formació tal i com es contempla en l'art. 10 del III Acord general sobre condicions de treball del personal de l'àmbit d'aplicació de la Mesa General de negociació de la Generalitat.

Aquest escrit forma part del conjunt d'esmenes que proposarem per fer efectiva i real la conciliació personal, familiar i laboral i que va més enllà de la simple reglamentació restrictiva que el departament ens vol imposar mitjançant un decret, que com vostè ja sap, ha estat rebutjat per totes les organitzacions sindicals.

Jordi COSTA RUIZ. Secretari General del CAT.

Catalunya, 13 d'abril 2010



NORMATIVA DE FUNCIO PÚBLICA

DECRET 295/2006, de 18 de juliol, sobre jornada i horaris de treball del personal funcionari al servei de l'Administració de la Generalitat. (DOGC núm. 4681 - 21/07/2006) (Correcció d'errades DOGC núm. 4705 - 25/08/2006)

18.2 El premi es pot gaudir a partir de l'any natural següent al compliment del primer any de l'antiguitat que correspongui.

18.3 En el cas que s'hagin completat els anys d'antiguitat de serveis a l'Administració de la Generalitat de Catalunya que figuren a continuació, es té dret als dies addicionals de vacances que també s'indiquen, que tenen el caràcter de jornades efectives de treball:

- a) Entre 15 i 19 anys, ambdós inclosos, de serveis: 1 dia laboral addicional anual.
- b) Entre 20 i 24 anys, ambdós inclosos, de serveis: 2 dies laborals addicionals anuals.
- c) Entre 25 i 29 anys, ambdós inclosos, de serveis: 3 dies laborals addicionals anuals.
- d) Entre 30 i 34 anys, ambdós inclosos, de serveis: 4 dies laborals addicionals anuals.
- e) 35 o més anys de serveis: 5 dies laborals addicionals anuals.

18.4 En relació amb el còmput de l'antiguitat, computen els serveis prestats amb qualsevol vinculació en servei actiu als departaments de la Generalitat, al Servei Català de la Salut, l'Institut Català de la Salut i l'Institut Català d'Assistència i Serveis Socials, i a les entitats autònomes de caràcter administratiu, comercial, industrial o financer. Sempre que els serveis s'hagin prestat en la condició de personal funcionari de la Generalitat, els serveis prestats a la resta d'entitats a què es refereix l'article 1 del Decret legislatiu 2/2002, de 24 de desembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei 4/1985, de 29 de març, de l'empresa pública catalana, als organismes estatutaris i consultius del Parlament de Catalunya i als consorcis, computen als efectes d'aquest article.

18.5 Els períodes d'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o d'un familiar fins al segon grau, el període d'excedència per raó de violència sobre la dona funcionària i el període de serveis especials quan la declaració sigui motivada per ocupar un càrrec en les entitats esmentades a l'apartat 4 d'aquest article, computen als efectes d'aquest article.

18.6 Al personal que presti serveis a l'Administració de la Generalitat de Catalunya procedent d'un procés de transferència de competències d'una altra administració pública, se li computa el temps de serveis prestats a l'administració d'origen per tal de determinar el premi que li correspon. No es pot tenir en compte el temps de serveis prestats en altres administracions públiques quan el personal estigui prestant serveis a l'Administració de la Generalitat de Catalunya en virtut de qualsevol altre procés de selecció de personal o de provisió de llocs de treball.

CAPÍTOL 6. PERMIS PER ASSUMPTES PERSONALS I REDUCCIÓ DE JORNADA²

Article 19. Permis per assumptes personals

19.1 El personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Decret pot disposar de nou dies de permís per assumptes personals per cada any complet de servei, o la part proporcional que correspongui quan el temps realment treballat sigui inferior a l'any o en els casos de reducció de jornada.

19.2 La concessió d'aquest permís, que no requereix justificació i es subjecta a un control rigorós del seu gaudiment per part dels departaments, se subordina a les necessitats dels serveis i, en tot cas, ha de garantir-se que la unitat orgànica on es presten els serveis pugui assumir, sense danys a terceres persones o a la mateixa organització, les tasques del funcionari que sol·liciti aquest permís.

19.3 D'acord amb el que disposa l'apartat anterior, el personal pot acumular aquest permís a les vacances i fraccionar-ne el gaudiment en matins, tardes o hores, per un total de 70 hores anuals en jornada ordinària o, en el seu cas, la part proporcional corresponent per aquest concepte. En el cas de gaudiment fraccionat, la durada mínima és de 30 minuts.

19.4 El període de gaudiment del permís per a assumptes personals és el comprès entre el 16 de gener d'un any i el 15 de gener de l'any següent. Si per necessitats del servei no és possible gaudir del permís durant aquest període de temps, es pot autoritzar el seu gaudiment durant la segona quinzena del mes de gener.

Article 20. Reducció de jornada per interès particular

20.1 El personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Decret pot sol·licitar, per interès particular, la reducció de la jornada en un terç o la meitat, amb reducció proporcional de les seves retribucions. A la sol·licitud esmentada s'ha de concretar la manera en què es desitja aplicar la jornada reduïda sobre el règim horari propi.

20.2 La concessió de la reducció de jornada per interès particular resta subordinada a les necessitats dels serveis i queda subjecta al règim d'incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat.

20.3 No es pot concedir aquesta reducció de jornada al personal que ocupa llocs de treball de nivell de complement de destinació igual o superior a 24.4, ni al personal que presta serveis en règim de jornada de dedicació especial. Així mateix, no es pot sol·licitar la realització de la jornada ordinària fins que transcorri un any des de l'inici d'aquesta reducció de la jornada i el personal que hagi gaudit de la reducció esmentada ha de romandre un any com a mínim en règim de jornada ordinària.

² Tingueu en compte allò que estableix l'article 48.2 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (Llei 7/2007): a més dels dies de lliure disposició establerts per cada Administració pública, els funcionaris tindran dret a gaudir de dos dies addicionals en complir el sisè trienni, i s'incrementarà en un dia addicional per cada trienni complet a partir del vuitè.

8. 2.2.- Contingut de l'Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat

Les funcions de l'Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat són les següents:

Analitzar les condicions d'incorporació als llocs de treball i proposar i impulsar la introducció de mesures que facilitin les polítiques de no discriminació i d'integració en l'àmbit de l'accés als llocs de treball de l'Administració de la Generalitat.

Proposar i impulsar l'elaboració de plans d'inserció i integració laboral de persones amb dificultats d'inserció i de persones amb discapacitat, així com vetllar per la seva execució. Per portar a terme aquesta funció es constituirà un grup de treball específic dins l'Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat, per tal de facilitar la inserció i la integració social d'aquestes persones mitjançant el corresponent procés d'adaptació al lloc de treball proposant l'adopció de les mesures necessàries i suficients.

Impulsar i difondre accions i campanyes a favor de la igualtat i per a la no discriminació del personal al servei de l'Administració de la Generalitat.

Recopilar i analitzar les dades estadístiques referents al seu àmbit d'actuació, i proposar la realització d'estudis en aquestes matèries.

L'Òrgan paritari de Polítiques d'Igualtat disposarà dels mitjans interns que l'Administració li pugui facilitar per tal de dur a terme les tasques que tingui encomanades.

8. 3.- Elaboració d'un protocol específic sobre assetjament sexual a la feina.

En el si de l'Òrgan Paritari s'elaborarà un protocol específic d'actuacions per a la intervenció en casos d'assetjament sexual en l'àmbit del lloc de treball. D'aquest document se'n donarà difusió i informació als departaments.

9. - PROGRAMES D'INSERCIÓ LABORAL

En el marc d'aquest Acord, l'Administració de la Generalitat de Catalunya potenciarà la signatura de convenis de col·laboració amb entitats sense afany de lucre per dur a terme programes d'inserció laboral, amb l'objectiu de facilitar l'entrada en el món del treball a les persones amb discapacitats psíquiques, físiques, i sensorials amb dificultats d'integració laboral, per tal que gaudeixin de drets laborals plens. Aquests programes han de garantir un accés en igualtat de condicions per a totes les entitats que reuneixin els requisits que s'estableixin. En aquestes actuacions participaran les organitzacions sindicals presents a la Mesa General de Negociació i se n'informarà al grup de treball de l'Òrgan Paritari de Polítiques d'Igualtat previst al punt 8.2.2.

10.- FORMACIÓ

La formació, que es configura com un dret inalienable dels empleats i de les empleades públiques, ha d'afavorir el seu desenvolupament professional i personal, i ha d'esdevenir alhora un mitjà per a l'assoliment dels objectius de l'organització.

10.1.- Els empleats i les empleades públiques tindran dret a 40 hores anuals de formació. Amb la finalitat de fer efectiu aquest dret, l'Administració habilitarà els mecanismes adients.

10.2.- Objectius de la formació

La formació persegueix dos objectius fonamentals:

10.2.1.- Desenvolupar les competències professionals per dur a terme eficaçment les funcions pròpies del lloc de treball, contribuint així a l'assoliment dels objectius organitzatius i estratègics, i a la millora del servei públic.

Aquest objectiu s'assoleix mitjançant la formació necessària per a l'adaptació al nou lloc de treball (formació d'acollida); la formació necessària per desenvolupar nous projectes, nous serveis o la implantació de formació proposada per òrgans interdepartamentals (formació estratègica); i la formació necessària per a la millora en la prestació del servei (formació d'actualització i aprofundiment).