



Nota en relació a la vigència i aplicació de l'Acord de 31 de juliol de 2023 sobre conciliació i millores retributives del cos de Mossos d'Esquadra

Per Acord de Govern de data 26 de setembre de 2023, el Govern ha ratificat l'Acord de 31 de juliol de 2023 sobre conciliació i millores retributives del cos de Mossos d'Esquadra. En conseqüència, les mesures que s'hi preveuen són vigents des d'aquesta data, tret d'aquelles que el mateix text n'especifica una altra o que es supediten a actuacions posteriors.

En tant que l'aplicació d'aquestes mesures requereix d'una complexa adequació de procediments, instruccions i aplicacions informàtiques per a la seva execució, escau establir uns mecanismes transitoris per a garantir-ne l'adequada aplicació.

Pel que fa als permisos, vacances i reduccions de jornada, atenent a l'establert per la Llei 10/1994, d'11 de juliol, de la Policia de la Generalitat-Mossos d'Esquadra, caldrà dur a terme la modificació corresponent del Decret 150/2010, de 2 de novembre, pel qual s'estableix el règim de llicències, permisos i vacances de les persones membres del cos de Mossos d'Esquadra. No obstant això, d'acord amb l'establert a l'article 38 de l'EBEP, sens perjudici de la posterior adequació reglamentària, les mesures contingudes a l'Acord ratificat pel Govern són d'aplicació directa.

En aquest document es detallen les indicacions inicials a tenir en compte, entretant no es van desplegant els procediments i eines definitius a la gestió, per a cadascuna de les mesures.

1. Mesures de conciliació i sobre permisos, vacances i reduccions de jornada

1.1. Mobilitat geogràfica per fill o filla menor de 2 anys a càrrec

Les persones funcionàries del cos de Mossos d'Esquadra poden sol·licitar una comissió de serveis o adscripció provisional voluntàries per fill o filla menor de 2 anys.

La concessió d'aquesta comissió resta subordinada a l'existència a la destinació sol·licitada de llocs de treball vacants de les mateixes característiques (categoria, especialitat...) que el que la persona ocupi.

S'està treballant en la modificació de la Instrucció 3/2023 sobre la provisió temporal de llocs de treball del cos de Mossos d'Esquadra per incloure-hi aquesta mesura, així com l'adequació del DAD 46.

Entretant, les sol·licituds s'han de presentar mitjançant l'actual DAD 46, indicant a l'apartat d'observacions "per fill o filla menor de 2 anys a càrrec".

1.2. Permís per lactància en cas de famílies monoparentals

Es reconeix 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 monoparentals tenen dret a dues hores diàries d'absència del lloc de treball, que pot dividir en dues fraccions d'una hora.

Aquest tràmit ja és disponible a l'apartat de permisos d'ATRI, en qualsevol d'aquestes modalitats: "Permís per lactància", "Permís per lactància compactat" o "Permís per lactància compactat parcial". Cal aportar títol de família monoparental o altra documentació justificativa.

En breu es comunicarà als serveis d'administració el nou codi d'imputació a PGH (fins llavors, no s'ha d'imputar a l'aplicació cap altre codi).

S'està treballant en la modificació del document *Criteris de tramitació de llicències, permisos, reduccions de jornada i absències de les persones membres del cos de Mossos d'Esquadra* per incorporar-hi aquesta mesura.

1.3. 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.

Aquest permís s'ha de sol·licitar mitjançant el formulari DAD 21 c o d, indicant a observacions "monoparental". Cal aportar títol de família monoparental o altra documentació justificativa. Els serveis d'administració trametran aquestes sol·licituds escanejades i amb digitalització segura a l'itpg8019 de la Subdirecció General de Recursos Humans per a la seva resolució.

En breu es comunicarà als serveis d'administració el nou codi d'imputació a PGH (fins llavors, no s'ha d'imputar a l'aplicació cap altre codi).

S'està treballant en la modificació del document *Criteris de tramitació de llicències, permisos, reduccions de jornada i absències de les persones membres del cos de Mossos d'Esquadra* per incorporar-hi aquesta mesura.

1.4. Permís prenatal

S'amplia el permís prenatal per a embarassades a absentar-se del lloc de treball per assistir a exàmens prenats, visites d'urgència 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 de l'assistència.

Aquest tràmit ja és disponible a l'apartat de permisos d'ATRI: "Permís per examen prenatal / preparació part / reproducció assistida". Cal aportar la mateixa documentació justificativa que ja es preveia per al Permís prenatal per a embarassades en el document *Criteris de tramitació de llicències, permisos, reduccions de jornada i absències de les persones membres del cos de Mossos d'Esquadra*.

El codi d'imputació a PGH és el ja establert: PPART.

S'està treballant en la modificació del document *Criteris de tramitació de llicències, permisos, reduccions de jornada i absències de les persones membres del cos de Mossos d'Esquadra* per incorporar-hi aquesta mesura.

1.5. Permís per deures inexcusables relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral

S'incorpora un nou permís per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral, pel temps indispensable, no recuperable i amb justificació.

Aquest permís s'aplicarà en aquelles situacions concretes i determinades en què la presència de la persona funcionària sigui indispensable, en atenció a una obligació o deure objectiu de cura en l'àmbit de la vida familiar. La documentació acreditativa a aportar serà aquella que permeti justificar el supòsit de fet i el temps necessari per a fer efectiu el deure.

El catàleg de supòsits de fet que donin dret a aquest permís s'incorporarà en el document de Criteris de tramitació de llicències, permisos, reduccions de jornada i absències de les persones membres del cos de Mossos d'Esquadra.

D'entrada i sens perjudici de l'ampliació d'aquest catàleg a partir de les casuístiques que es puguin anar detectant, es preveuen dos supòsits d'aplicació d'aquest permís:

1. La recollida de menors, durant la jornada lectiva, a requeriment del centre on es troben escolaritzats.
2. La necessitat de realitzar, durant la jornada laboral, els tràmits corresponents per a la declaració d'incapacitat del menor.

Aquest tràmit ja és disponible a l'apartat de permisos d'ATRI: "Permís per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral". Cal aportar la documentació justificativa del supòsit de fet pel qual es sol·licita aquest permís.

En breu es comunicarà als serveis d'administració el nou codi d'imputació a PGH (fins llavors, no s'ha d'imputar a l'aplicació cap altre codi).



Generalitat de Catalunya
Departament d'Interior
Direcció General de la Policia

S'està treballant en la modificació del document *Criteris de tramitació de llicències, permisos, reduccions de jornada i absències de les persones membres del cos de Mossos d'Esquadra* per incorporar-hi aquesta mesura.



1.6. 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.

S'establiran mesures organitzatives per evitar les denegacions sistemàtiques d'assumptes personals i garantir la resolució expressa de sol·licituds en el termini de set dies a comptar de la sol·licitud. Les denegacions hauran de ser, en tot cas, motivades, indicant la circumstància concreta.

Aquest tràmit ja és disponible l'ATRI per jornada completa o fracció.

El codi d'imputació a PGH és el ja establert: PAP.

S'està treballant en la modificació del document *Criteris de tramitació de llicències, permisos, reduccions de jornada i absències de les persones membres del cos de Mossos d'Esquadra* per incorporar-hi aquesta mesura, així com en l'adequació de la Instrucció 9/2020, de 6 de novembre, sobre normes reguladores dels permisos per assumptes personals de les persones funcionàries del cos de Mossos d'Esquadra.

1.7. 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, que en qualsevol cas serà, com a màxim, del 60%.

Així mateix, la distribució de les vacances ha de garantir un mínim de 21 dies naturals consecutius de vacances (incloent els dies de festa planificada) en el període comprès entre el 15 de juny i l'11 de setembre.

Atès que el període d'estiu de les vacances per l'any 2023-2024 finirà en breu, aquesta mesura ha de ser d'aplicació a partir de l'any 2024-2025.

S'està treballant en la modificació de la Instrucció 1/2022, de 24 de març, sobre normes reguladores de les vacances de les persones funcionàries del cos de Mossos d'Esquadra.

1.8. Reducció de jornada per interès particular

Les persones membres del cos de Mossos d'Esquadra poden sol·licitar, per interès particular, la reducció d'un terç o de la meitat de la jornada amb reducció proporcional de les seves retribucions, per un període mínim d'un any.

La concessió de la reducció de jornada per interès particular resta subordinada a les necessitats del servei.

El gaudiment d'aquesta reducció de jornada és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.



Aquest tràmit ja és disponible a l'apartat de permisos d'ATRI: "Reducció voluntària de jornada". Si bé l'aplicació permet sol·licitar fraccions diferents del terç o de la meitat de la jornada, aquestes no són d'aplicació al cos de Mossos d'Esquadra; en conseqüència, es denegaran si es sol·liciten.

En breu es comunicarà als serveis d'administració el nou codi d'imputació a PGH (fins llavors, no s'ha d'imputar a l'aplicació cap altre codi).

S'està treballant en la modificació del document *Criteris de tramitació de llicències, permisos, reduccions de jornada i absències de les persones membres del cos de Mossos d'Esquadra* per incorporar-hi aquesta mesura.

1.9. Ampliació de la reducció de jornada per cura de fill o filla menor de 14 anys

La concessió de la reducció de jornada per interès particular establerta a l'apartat anterior no restarà subordinada a les necessitats del servei quan el seu gaudiment sigui per motiu de la cura directa de fill o filla menor de 14 anys.

Aquesta ampliació és pels menors de 12 a 14 anys d'edat. Les mesures que ja es preveïen fins ara pels menors de 12 anys es mantenen.

Aquest tràmit ja és disponible a l'apartat de permisos d'ATRI: "Reducció voluntària de jornada". Cal indicar a l'apartat d'observacions: "cura de fill/a menor de 14 anys".

Si bé l'aplicació permet sol·licitar fraccions diferents del terç o de la meitat de la jornada, aquestes no són d'aplicació al cos de Mossos d'Esquadra; en conseqüència, es denegaran si es sol·liciten.

En breu es comunicarà als serveis d'administració el nou codi d'imputació a PGH (fins llavors, no s'ha d'imputar a l'aplicació cap altre codi).

S'està treballant en la modificació del document *Criteris de tramitació de llicències, permisos, reduccions de jornada i absències de les persones membres del cos de Mossos d'Esquadra* per incorporar-hi aquesta mesura.

1.10. 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.

La forma de gaudiment de la reducció de jornada s'estableix, prioritàriament, per acord entre la persona sol·licitant i el servei a què està adscrita, de tal manera que s'adopti la fórmula que millor permeti compaginar les necessitats de conciliació de la persona sol·licitant amb les necessitats de prestació del servei. Cas que no sigui possible aquest acord, s'autoritzarà la forma de gaudiment que més s'adeqüi a les necessitats de conciliació de la persona sol·licitant, llevat que existeixi una motivació fonamentada en una afectació greu i concreta de la prestació del servei.



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 autoritzat, si bé pot revisar-se a sol·licitud de la persona interessada per períodes anuals.

Aquesta mesura ja es pot tenir en compte en el càlcul i planificació de noves sol·licituds de reducció de jornada.

En el cas que les persones que ja estan gaudint de la reducció de jornada vulguin canviar la forma de gaudiment, sense alterar el percentatge de reducció autoritzat ni el període de gaudiment, cal que ho comuniquin al superior jeràrquic i al servei d'administració amb un mes d'antelació.

Aquesta mesura no modifica els codis d'imputació a PGH, que seran els mateixos que ja es venien imputant per a les reduccions de jornada.

S'està treballant en la modificació del document *Criteris de tramitació de llicències, permisos, reduccions de jornada i absències de les persones membres del cos de Mossos d'Esquadra* per incorporar-hi aquesta mesura.

1.11. Permís parental per a la cura de fill, filla o de menor en acolliment

El permís parental per a la cura de fill, filla o menor en acolliment per temps superior a un any, fins el moment en què el menor compleixi vuit anys, tindrà una durada no superior a vuit setmanes completes, contínues o discontinúes, podrà gaudir-se a temps complet, o en règim de jornada a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin.

Aquest permís s'ha de sol·licitar amb una antelació mínima de quinze dies i constitueix un dret individual, sense que pugui transferir-se el seu exercici. S'aplicarà d'acord amb els criteris que s'estableixin amb caràcter general per la Direcció General de la Funció Pública.

L'aplicació d'aquesta mesura resta pendent de les indicacions que emeti la Direcció General de la Funció Pública amb caràcter general per a la totalitat de col·lectius de la Generalitat de Catalunya.

La Secretaria de Estado de Función Pública ara per ara l'ha definit com a permís no retribuït.

1.12. Permís per mort, accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari d'un familiar fins al segon grau

El permís per accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari té la durada següent:

- *5 jornades planificades de treball consecutives, dins els 10 dies naturals següents a la data en què es produeixi el fet causant, si es tracta del cònjuge, parella de fet o familiar fins el primer grau de consanguinitat o afinitat, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors que convisqui amb el funcionari o funcionària en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquesta.*



- *4 jornades planificades de treball consecutives, dins els 10 dies naturals següents a la data en què es produeixi el fet causant, si es tracta d'un familiar de segon grau.*

El permís per mort té la durada següent:

- *Si es tracta del cònjuge, parella de fet o familiar fins el primer grau de consanguinitat o afinitat: 3 jornades planificades de treball consecutives, dins els 5 dies naturals següents a la data en què es produeixi el fet causant, si es produeix en la mateixa localitat de la destinació del funcionari o la funcionària; o 5 jornades planificades de treball consecutives, dins els 10 dies naturals següents a la data en què es produeixi el fet causant, si es produeix en diferent localitat de la destinació del funcionari o la funcionària.*
- *Si es tracta d'un familiar de segon grau: 2 jornades planificades de treball consecutives, dins els 5 dies naturals següents a la data en què es produeixi el fet causant, si es produeix en la mateixa localitat de la destinació del funcionari o la funcionària; o 4 jornades planificades de treball consecutives, dins els 10 dies naturals següents a la data en què es produeixi el fet causant, si es produeix en diferent localitat de la destinació del funcionari o la funcionària.*

Aquest permís s'ha de continuar sol·licitant per ATRI com fins ara i imputant amb els mateixos codis a PGH.

S'està treballant en la modificació del document *Criteris de tramitació de llicències, permisos, reduccions de jornada i absències de les persones membres del cos de Mossos d'Esquadra* per incorporar-hi aquesta mesura.

1.13. Aplicació al cos de Mossos d'Esquadra de les mesures de conciliació que s'estableixin a l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic

Les millores en mesures de conciliació relatives a permisos, llicències i reduccions de jornada que s'estableixin a l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic seran d'aplicació directa al cos de Mossos d'Esquadra, amb l'adequació a les característiques del règim horari i de prestació de servei que s'estableixin al el document de Criteris de tramitació de llicències, permisos, reduccions de jornada i absències de les persones membres del cos de Mossos d'Esquadra.

Aquesta mesura no suposa cap canvi de manera immediata i des de la Subdirecció General de Recursos Humans es donaran les indicacions oportunes en el cas que es modifiqui l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

2. Complement específic variable

2.1. Per especial penositat del torn de treball (CEV Torns)

S'està treballant en l'adequació de les aplicacions informàtiques, tant internes de la Direcció general de la Policia, com les que s'utilitzen per a la gestió de la nòmina de les persones funcionàries de la Generalitat de Catalunya (GIP). S'abonarà en el moment que estiguin preparades, amb efectes retroactius a la data de vigència de l'Acord.



L'aplicació es farà a partir dels horaris de treball imputats a PGH. Per tal d'evitar incidències i agilitar els pagaments, cal que les persones funcionàries verifiquin mensualment els horaris imputats mitjançant el comprovant d'activitat imputada telemàtic.

2.2 Disponibilitat no presencial

a) Guàrdies no presencials (CEV GNP)

S'està treballant en l'adequació de les aplicacions informàtiques, tant internes de la Direcció general de la Policia, com les que s'utilitzen per a la gestió de la nòmina de les persones funcionàries de la Generalitat de Catalunya (GIP). S'abonarà en el moment que estiguin preparades, amb efectes retroactius a la data de vigència de l'Acord.

L'aplicació es farà a partir dels horaris de guàrdies i activacions imputats a PGH amb els codis que ja existeixen (GNPRE, per la guàrdia i GNPAC, per les activacions). Atès que aquests codis ara per ara tenen afectació horària, cal tenir en compte que aquesta afectació no és real i es regularitzarà quan es modifiquin els codis a PGH, en tant que la compensació ara passa a ser retributiva. Aquesta indicació, doncs, serveix de forma provisional per a garantir la recollida de la informació de cara a la posterior regularització retributiva.

b) Guàrdies de comandament (CEV GC)

S'està treballant en l'adequació de les aplicacions informàtiques, tant internes de la Direcció general de la Policia, com les que s'utilitzen per a la gestió de la nòmina de les persones funcionàries de la Generalitat de Catalunya (GIP). S'abonarà en el moment que estiguin preparades, amb efectes retroactius a la data de vigència de l'Acord.

En breu es comunicarà als serveis d'administració el nou codi d'imputació a PGH (fins llavors, no s'ha d'imputar a l'aplicació cap altre codi).

La Prefectura ha de dur un registre en format excel de les guàrdies de comandament realitzades a partir de la data de vigència de l'Acord, als efectes de la posterior regularització retributiva.

A partir de la data de vigència de l'Acord únicament existeixen les guàrdies de comandament que s'hi recullen. La Prefectura ha de donar indicacions per reconduir operativament qualsevol altra guàrdia que s'estigués duent a terme fins a la data.

c) Guàrdies de l'escala de suport (CEV GES)

S'està treballant en l'adequació de les aplicacions informàtiques, tant internes de la Direcció general de la Policia, com les que s'utilitzen per a la gestió de la nòmina de les persones funcionàries de la Generalitat de Catalunya (GIP). S'abonarà en el moment que estiguin preparades, amb efectes retroactius a la data de vigència de l'Acord.

Pel que fa a l'aplicació del CEV GNP a l'escala de suport, cal seguir les indicacions establertes a l'apartat a).



Pel que fa a l'aplicació del CEV GES, en tant que ara per ara no hi ha cap unitat que apliqui un sistema de rotació d'aquest tipus de guàrdies, no hi ha indicacions específiques al respecte. Cas que alguna unitat requereixi d'iniciar la seva aplicació, haurà d'adreçar-se a la Subdirecció General de Recursos Humans.

2.3. Especial responsabilitat (CEV responsabilitat)

L'Acord preveu que l'atribució d'aquesta responsabilitat es durà a terme d'acord amb els criteris que s'estableixin amb caràcter general, els quals estaran vinculats als principis de mèrit i capacitat. Així mateix, s'establiran els mecanismes oportuns de registre informàtic i validació superior de l'exercici d'aquestes funcions, sense el compliment dels quals no es farà efectiu l'abonament d'aquest complement.

S'està treballant amb la Prefectura en la determinació d'aquests criteris, així com en la identificació dels llocs a la RLT, diferents dels de cap de torn de Seguretat Ciutadana i cap de torn regional de Trànsit, als quals ha de ser d'aplicació també aquesta mesura.

La mesura serà d'aplicació a partir de l'emissió dels criteris esmentats.

3. Assistència a declaracions judicials

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: *"Els Departament d'Economia i Finances i el departament competent en matèria de funció pública aprovaran de manera conjunta el règim de rescabament dels supòsits excepcionals no regulats en aquest Decret que originin despeses indemnitzables."*

S'està treballant per a l'aprovació de la Resolució conjunta dels Departaments d'Economia i Hisenda i de la Presidència per tal de poder fer efectiva aquesta mesura. Mentre no s'aprovi aquesta resolució, es manté el règim de rescabament vigent fins al moment.

4. Passi del grup C1 al B de l'escala intermèdia

Aquesta mesura no suposa cap canvi de manera immediata.

5. Adequació del preu de l'hora extraordinària per categoria professional

S'està treballant en l'adequació de les aplicacions informàtiques, tant internes de la Direcció general de la Policia, com les que s'utilitzen per a la gestió de la nòmina de les persones funcionàries de la Generalitat de Catalunya (GIP). S'abonarà en el moment que estiguin preparades, amb efectes retroactius a la data de vigència de l'Acord.

Mentre no s'adeqüin les aplicacions informàtiques, cal imputar les hores extraordinàries a PGH com es venia fent.



6. Increment retributiu de la figura de cap de torn de Seguretat Ciutadana

S'està treballant la modificació de la Relació de Llocs de Treball per tal que aquesta mesura s'apliqui a la nòmina del mes de novembre.

7. Identificació de llocs de sostinspector/a cap d'àrea

Aquesta mesura ja és d'aplicació i es tindrà en compte en les properes modificacions a la Relació de Llocs de Treball que sigui oportú.

8. Salari Mínim Professional aspirants alumnes ISPC

Aquesta mesura no suposa cap canvi de manera immediata.

9. Increment retributiu de la família professional d'investigació

S'està treballant la modificació de la Relació de Llocs de Treball per tal que aquesta mesura s'apliqui a la nòmina del mes de novembre.

10. Comissió de Seguiment de l'Acord

Els dubtes en l'aplicació de l'Acord es resoldran en aquesta Comissió.

Subdirecció general de Recursos Humans

28 de setembre de 2023



ACORD SOBRE CONCILIACIÓ I MILLORES RETRIBUTIVES DEL COS DE MOSSOS D'ESQUADRA

D'una part, pel Departament Interior de la Generalitat de Catalunya, l'Honorable Conseller Sr. Joan Ignasi Elena Garcia.

D'altra part, les organitzacions sindicals del cos de Mossos d'Esquadra:

- Sra. Montserrat Blanch Gil, vicepresidenta del sindicat USPAC
- Sr. David José Mañas, secretari general del sindicat SPC
- Sr. Mònica Saltor Guinjoan, secretària general del sindicat CATME
- Sr. Jordi Garcia Salcedo, secretari general del sindicat SEGCAT
- Sr. Josep Maria Cavallé Jorquera, secretari general del sindicat SICME
- Sra. Teresa Galín Llimós, presidenta del sindicat AFITCME
- Sr. Jordi Ramells Nieto, secretari general del sindicat SEI

Preàmbul

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. Així, s'ha impulsat la negociació en el marc de la confiança mútua i la bona fe, atesa la voluntat, tant de la part social com de l'Administració, d'adoptar aquelles mesures que contribueixin a afavorir la conciliació de la vida personal i professional de les persones membres del cos de Mossos d'Esquadra, així com d'aquelles millores de caràcter retributiu que obeeixin al principi d'equitat i responguin a la necessitat de garantir una prestació del servei policial de la màxima qualitat.

En data 21 de gener de 2022 es va signar l'Acord entre el Departament d'Interior i les organitzacions sindicals representatives del cos de Mossos d'Esquadra, d'aprovació del Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra.

L'Àmbit 8 del Pla d'Igualtat estableix els següents objectius en matèria de conciliació de la vida laboral, personal i familiar i coresponsabilitat:

- Adequar les mesures de conciliació i coresponsabilitat vigents a les necessitats actuals de les persones treballadores.
- Fomentar el coneixement de les mesures sobre flexibilitat, conciliació i coresponsabilitat.

Entre les mesures recollides en el Pla d'Igualtat, es va identificar la necessitat de revisar el règim de reduccions de jornada existents, estudiant d'altres fórmules que permetin que la conciliació no tingui impacte en la bretxa salarial; estudiar noves mesures per flexibilitzar el



treball, els permisos i les reduccions de jornada per afavorir la conciliació laboral i familiar i la coresponsabilitat; i fomentar que els homes facin ús de les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i coresponsabilitat que hi hagi a l'organització.

En el si de la Comissió de Seguiment i Avaluació del Pla d'Igualtat, es va acordar l'ampliació de la mobilitat geogràfica per lactància natural fins els 24 mesos d'edat del fill o filla, atenent a les recomanacions de l'OMS. Amb motiu del desplegament territorial, en el cos de Mossos d'Esquadra es dona en moltes ocasions que les persones siguin destinades a llocs de treball distants al seu domicili particular. Per tant, amb la finalitat d'afavorir la coresponsabilitat en les tasques de cura, es considera necessari aplicar aquesta mobilitat geogràfica en tots els casos en què les persones funcionàries hagin de tenir cura de fill o filla menor de 2 anys, sense que estigui vinculada a la lactància natural.

Finalment, l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic estableix que només és d'aplicació directa al personal de les Forces i Cossos de Seguretat quan així ho disposi la seva legislació específica. Això ha vingut suposant una dificultat d'interpretació en cada ocasió que aquesta normativa bàsica ha ampliat o modificat les mesures de conciliació que contempla, quan aquestes no estaven contingudes en el règim general de la Seguretat Social, que sí que és d'aplicació directa al cos de Mossos d'Esquadra.

Es pretén garantir que la Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra continuï essent capdavantera en l'aplicació de polítiques d'igualtat i conciliació i, per tant, establir els mecanismes formals que permetin que noves mesures d'abast general siguin aplicades directament al cos de Mossos d'Esquadra. Per aquest motiu, a banda d'incorporar la reducció de jornada per interès particular o el permís per deures inexcusables relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral, s'incorporen les darreres novetats introduïdes pel *Real Decret Llei 5/2023, de de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea*, i una clàusula general d'incorporació de qualsevol altra mesura de conciliació que es reculli a l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

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.

Per tot l'exposat, les parts signants adopten el següent



ACORD

1. Mesures de conciliació i sobre permisos, vacances i reduccions de jornada

1.1. Mobilitat geogràfica per fill o filla menor de 2 anys a càrrec

Les persones funcionàries del cos de Mossos d'Esquadra poden sol·licitar una comissió de serveis o adscripció provisional voluntàries per fill o filla menor de 2 anys.

La concessió d'aquesta comissió resta subordinada a l'existència a la destinació sol·licitada de llocs de treball vacants de les mateixes característiques (categoria, especialitat...) que el que la persona ocupi.

1.2. Permís per lactància en cas de famílies monoparentals

Es reconeix 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 monoparentals tenen dret a dues hores diàries d'absència del lloc de treball, que pot dividir en dues fraccions d'una hora.

1.3. 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.

1.4. Permís prenatal

S'amplia el permís prenatal per a embarassades a absentar-se del lloc de treball per assistir a exàmens prenats, visites d'urgència 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 de l'assistència.



1.5. Permís per deures inexcusables relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral

S'incorpora un nou permís per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral, pel temps indispensable, no recuperable i amb justificació.

Aquest permís s'aplicarà en aquelles situacions concretes i determinades en què la presència de la persona funcionària sigui indispensable, en atenció a una obligació o deure objectiu de cura en l'àmbit de la vida familiar. La documentació acreditativa a aportar serà aquella que permeti justificar el supòsit de fet i el temps necessari per a fer efectiu el deure.

El catàleg de supòsits de fet que donin dret a aquest permís s'incorporarà en el document de *Criteris de tramitació de llicències, permisos, reduccions de jornada i absències de les persones membres del cos de Mossos d'Esquadra*.

1.6. 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.

S'establiran mesures organitzatives per evitar les denegacions sistemàtiques d'assumptes personals i garantir la resolució expressa de sol·licituds en el termini de set dies a comptar de la sol·licitud. Les denegacions hauran de ser, en tot cas, motivades, indicant la circumstància concreta.

1.7. 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, que en qualsevol cas serà, com a màxim, del 60%.

Així mateix, la distribució de les vacances ha de garantir un mínim de 21 dies naturals consecutius de vacances (incloent els dies de festa planificada) en el període comprès entre el 15 de juny i l'11 de setembre.

1.8. Reducció de jornada per interès particular

Les persones membres del cos de Mossos d'Esquadra poden sol·licitar, per interès particular, la reducció d'un terç o de la meitat de la jornada amb reducció proporcional de les seves retribucions, per un període mínim d'un any.

La concessió de la reducció de jornada per interès particular resta subordinada a les necessitats del servei.

El gaudiment d'aquesta reducció de jornada és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.



1.9. Ampliació de la reducció de jornada per cura de fill o filla menor de 14 anys

La concessió de la reducció de jornada per interès particular establerta a l'apartat anterior no restarà subordinada a les necessitats del servei quan el seu gaudiment sigui per motiu de la cura directa de fill o filla menor de 14 anys.

1.10. 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.

La forma de gaudiment de la reducció de jornada s'estableix, prioritàriament, per acord entre la persona sol·licitant i el servei a què està adscrita, de tal manera que s'adopti la fórmula que millor permeti compaginar les necessitats de conciliació de la persona sol·licitant amb les necessitats de prestació del servei. Cas que no sigui possible aquest acord, s'autoritzarà la forma de gaudiment que més s'adeqüi a les necessitats de conciliació de la persona sol·licitant, llevat que existeixi una motivació fonamentada en una afectació greu i concreta de la prestació del servei.

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 autoritzat, si bé pot revisar-se a sol·licitud de la persona interessada per períodes anuals.

1.11. Permís parental per a la cura de fill, filla o de menor en acolliment

El permís parental per a la cura de fill, filla o menor en acolliment per temps superior a un any, fins el moment en què el menor compleixi vuit anys, tindrà una durada no superior a vuit setmanes completes, contínues o discontinúes, podrà gaudir-se a temps complet, o en règim de jornada a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin.

Aquest permís s'ha de sol·licitar amb una antelació mínima de quinze dies i constitueix un dret individual, sense que pugui transferir-se el seu exercici. S'aplicarà d'acord amb els criteris que s'estableixin amb caràcter general per la Direcció General de la Funció Pública.

1.12. Permís per mort, accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari d'un familiar fins al segon grau

El permís per accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari té la durada següent:

- 5 jornades planificades de treball consecutives, dins els 10 dies naturals següents a la data en què es produeixi el fet causant, si es tracta del cònjuge, parella de fet o familiar fins el primer grau de consanguinitat o afinitat, així com de qualsevol altra persona diferent de les



anteriors que convisqui amb el funcionari o funcionària en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquesta.

- 4 jornades planificades de treball consecutives, dins els 10 dies naturals següents a la data en què es produeixi el fet causant, si es tracta d'un familiar de segon grau.

El permís per mort té la durada següent:

- Si es tracta del cònjuge, parella de fet o familiar fins el primer grau de consanguinitat o afinitat: 3 jornades planificades de treball consecutives, dins els 5 dies naturals següents a la data en què es produeixi el fet causant, si es produeix en la mateixa localitat de la destinació del funcionari o la funcionària; o 5 jornades planificades de treball consecutives, dins els 10 dies naturals següents a la data en què es produeixi el fet causant, si es produeix en diferent localitat de la destinació del funcionari o la funcionària.
- Si es tracta d'un familiar de segon grau: 2 jornades planificades de treball consecutives, dins els 5 dies naturals següents a la data en què es produeixi el fet causant, si es produeix en la mateixa localitat de la destinació del funcionari o la funcionària; o 4 jornades planificades de treball consecutives, dins els 10 dies naturals següents a la data en què es produeixi el fet causant, si es produeix en diferent localitat de la destinació del funcionari o la funcionària.

1.13. Aplicació al cos de Mossos d'Esquadra de les mesures de conciliació que s'estableixin a l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic

Les millores en mesures de conciliació relatives a permisos, llicències i reduccions de jornada que s'estableixin a l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic seran d'aplicació directa al cos de Mossos d'Esquadra, amb l'adequació a les característiques del règim horari i de prestació de servei que s'estableixin al el document de *Criteris de tramitació de llicències, permisos, reduccions de jornada i absències de les persones membres del cos de Mossos d'Esquadra*.

2. Complement específic 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 variable es desglossa en els components següents:

2.1. Per especial penositat del torn de treball (CEV Torns)

Les hores de treball efectivament desenvolupat en els torns nocturn, en cap de setmana o en dates festives assenyalades donaran lloc a la percepció del complement específic variable amb els següents imports*:



TORN	IMPORT TORN 8,5 HORES	IMPORT TORN 12 HORES	IMPORT PER HORA
TORN DIÜRN DISSABTE I DIUMENGE (NO FESTIUS)	13,43 €	18,96 €	1,58 €
TORN NOCTURN DILLUNS A DIJOUS (NO FESTIUS)	30,77 €	43,44 €	3,62 €
TORN NOCTURN DIVENDRES A DIUMENGE (NO FESTIUS)	43,51 €	61,42 €	5,12 €
TORNS DE MATÍ, TARDA O DIA FESTIUS ASSENYALATS	90,00 €	127,06 €	10,59 €
TORNS DE NIT O TARDA/NIT FESTIUS ASSENYALATS	133,51 €	188,48 €	15,71 €
FESTIUS NADALENCES	200,00 €	282,35 €	23,53 €

* L'import per hora efectivament treballada és el de referència; es mostren els imports per torns de 8,5 hores i de 12 hores a efectes informatius.

Pel que fa als festius, es consideren:

a) Festius assenyalats:

- Divendres Sant (tots els torns)
- Dilluns de Pasqua (torn de matí, tarda o dia)
- 1 de maig (torn de matí, tarda o dia)
- 23 de juny (torn de tarda, nit o tarda/nit)
- 24 de juny (torn de matí, tarda o dia)
- 6 de desembre (tots els torns)
- 8 de desembre (tots els torns)
- 26 de desembre (torn de matí, tarda o dia)

b) Festius nadalencs:

- 24 de desembre (torn de tarda, nit o tarda/nit)
- 25 de desembre (torn de matí, tarda o dia)
- 31 de desembre (torn de tarda, nit o tarda/nit)
- 1 de gener (torn de matí, tarda o dia)
- 5 de gener (torn de tarda, nit o tarda/nit)



- 6 de gener (torn de matí, tarda o dia)

La percepció d'aquest complement s'aplica sobre el treball ordinari efectivament desenvolupat. És incompatible amb la percepció d'hores extraordinàries o amb la compensació per disponibilitat no presencial.

Aquesta mesura substitueix i deixa sense efectes:

- 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.

- 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.

- 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.

2.2. Disponibilitat no presencial

S'incorpora com a component d'aquest complement específic variable la compensació econòmica per disponibilitat no presencial per a les guàrdies efectivament desenvolupades.

Tenint en compte la diferent activitat que comporta, es distingeixen tres tipologies de disponibilitat no presencial:

a) Guàrdies no presencials (CEV GNP)

La guàrdia 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 en un temps màxim d'una hora i trenta minuts.

Aquesta mesura és d'aplicació a les persones de les escales bàsica i intermèdia adscrites a les unitats d'investigació, les unitats regionals de Policia Administrativa, les àrees regionals de Recursos Operatius, la Comissaria General d'Investigació Criminal, la Comissaria General d'Informació, la Comissaria Superior de Seguretat Ciutadana i la Divisió d'Escortes.

El temps que la persona funcionària es trobi en disponibilitat es retribuirà econòmicament, fins que es produeixi l'activació presencial, que passarà a retribuir-se com a hores extraordinàries.

La situació de disponibilitat no presencial es planificarà durant un mínim de 8 hores i suposarà una retribució de **24 €**. Si la situació de disponibilitat no presencial es planifica per més hores, suposarà una retribució equivalent (a raó de 3 € l'hora).



La situació de disponibilitat no presencial en els festius del punt 2.1 es planificarà durant un mínim de 8 hores i suposarà una retribució de **40 €**. Si la situació de disponibilitat no presencial es planifica per més hores, suposarà una retribució equivalent (a raó de 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 5 d'aquest Acord.

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.

b) Guàrdies de comandament (CEV GC)

La guàrdia de comandament és aquella situació planificada en festius i caps de setmana en què una persona funcionària de les escales superior, executiva i intermèdia assumeix funcions d'un àmbit superior a les pròpies del lloc de treball, duent a terme tant les gestions ordinàries que corresponen a aquestes jornades, la gestió de la informació, com els fets sobrevinguts, amb independència que requereixin o no la presència física al lloc de treball.

Aquest concepte elimina la resta de guàrdies que no constin en aquest document, tot considerant que les persones responsables de cada servei policial han de mantenir la cura i responsabilitat inherents als seus llocs de treball sobre les competències professionals que tenen atribuïdes, sense considerar en cap cas que això implica una disponibilitat inherent assimilable a la del concepte de guàrdia.

S'articulen les següents guàrdies de comandament:

- Guàrdia de Prefectura
- Guàrdia de Regió Policial o Comissaria General

Les guàrdies abasten des de les 18:00 de la jornada prèvia fins les 6:00 hores de l'endemà i es retribueixen a raó de **8 € l'hora**. L'activació presencial no comportarà la percepció d'hores extraordinàries.

c) Guàrdies de l'escala de suport (CEV GES)

Les guàrdies no presencials (CEV GNP) són d'aplicació a les persones membres de l'escala de suport que es trobin en situació de disponibilitat per a l'activació en treball presencial per a l'exercici de les seves funcions.

En cas que la situació de guàrdia no impliqui necessàriament l'activació en treball presencial, sinó que es tracti d'estar en disponibilitat en torn diürn per dur a terme determinades gestions (com per exemple, la gestió de la defensa jurídica), sense superior responsabilitat a la pròpia del lloc de treball que s'ocupa, l'import a percebre (CEV GES) serà de **200 € per cap de setmana** o de 100 € en festiu intersetmanal. L'establiment de la rotació de guàrdies es durà



a terme d'acord amb una planificació prèvia en què es prioritzarà la voluntarietat de les persones treballadores.

Cada unitat directiva determinarà quin dels dos sistemes correspon aplicar, tenint en compte la tipologia de funcions i d'activació que es requereixin. Les condicions horàries o de treball en situació de guàrdia es negociaran amb l'organització sindical representativa de l'escala de suport.

2.3. Especial responsabilitat (CEV responsabilitat)

Escau establir una compensació econòmica per a les persones de l'escala bàsica i intermèdia que assumeixen l'especial responsabilitat corresponent a determinats llocs de comandament operatiu quan el lloc de treball resta vacant o sense cobertura efectiva.

Per això, s'estableix un complement específic variable per especial responsabilitat a les persones que assumeixin les funcions de cap de torn de Seguretat Ciutadana o cap de torn regional de Trànsit, amb els següents imports:

- Per als efectius de la categoria de mosso/a que assumeixin responsabilitats de llocs definits a la RLT com de la categoria de caporal/a: **20 € per torn de treball** de 8,5 hores, o la part proporcional que correspongui a la durada del torn.
- Per als efectius de la categoria de mosso/a que assumeixin responsabilitats de llocs definits a la RLT com de la categoria de sergent/a: **40 € per torn de treball** de 8,5 hores, o la part proporcional que correspongui a la durada del torn.
- Per als efectius de la categoria de caporal/a que assumeixin responsabilitats de llocs definits a la RLT com de la categoria de sergent/a: **20 € per torn de treball** de 8,5 hores, o la part proporcional que correspongui a la durada del torn.
- Per als efectius de la categoria de sergent/a que assumeixin responsabilitats de llocs definits a la RLT com de la categoria de sotsinspector/a: **20 € per torn de treball** de 8,5 hores, o la part proporcional que correspongui a la durada del torn.

Aquesta mesura també serà d'aplicació a d'altres llocs de treball de comandament operatiu, corresponents a unitats que prestin servei les 24 hores, i que estiguin degudament reconeguts a la Relació de Llocs de Treball.

L'atribució d'aquesta responsabilitat es durà a terme d'acord amb els criteris que s'estableixin amb caràcter general, els quals estaran vinculats als principis de mèrit i capacitat. Així mateix, s'establiran els mecanismes oportuns de registre informàtic i validació superior de l'exercici d'aquestes funcions, sense el compliment dels quals no es farà efectiu l'abonament d'aquest complement.

Aquesta mesura té una durada temporal i deixarà de ser d'aplicació a partir de l'any 2030.

La percepció d'aquest complement no genera cap dret respecte de la provisió de llocs de treball ni a d'altres aspectes retributius.



3. Assistència a declaracions judicials

L'assistència presencial per declaracions judicials sobre planificació de festa es compensa amb una indemnització de **150 € per assistència**.

Les declaracions judicials mitjançant videoconferència sobre planificació de festa es compensen amb una indemnització de **90 € per assistència**, sempre i quan resti degudament acreditada. S'aplicarà també aquest import en cas que la persona funcionària rebutgi la declaració per videoconferència.

Es considera una assistència la que correspon a una citació judicial. La coincidència de citacions judicials en una mateixa jornada es considera com una única assistència, excepte que transcorrin tres o més hores entre la primera i la segona citació (o l'hora de sortida de la segona assistència, si queda degudament acreditada en el corresponent justificant d'assistència), cas en què es consideraran assistències diferents.

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. S'exceptuen d'aquesta previsió les assistències a judici fora de Catalunya, en què s'aplicaran les previsions generals per a les comissions de servei fora de Catalunya.

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.

4. Passi del grup C1 al B de l'escala intermèdia

S'acorda instar el Govern a desenvolupar en el termini màxim de dos anys la previsió de l'EBEP en relació al grup B del personal funcionari, amb la finalitat que quedin incorporades en aquest grup les categories de sergent/a i sotsinspector/a, amb independència de la seva situació administrativa.

A tal efecte, es crearà un grup de treball en el termini màxim de 6 mesos comptadors des de la signatura d'aquest Acord, que analitzi i proposi les condicions d'accés al nou grup B i les possibles homologacions formatives i d'experiència professional.

5. Adequació del preu de l'hora extraordinària per categoria professional

S'adequa el preu de l'hora extraordinària al preu de l'hora ordinària del nivell mínim de cada categoria professional, amb els següents imports:



	HORA DIÛRNA	HORA NOCTURNA/FESTIVA
Comissari/ària	46,33	55,60
Intendent/a	43,87	52,64
Inspector/a	39,10	46,92
Sotsinspector/a	33,99	40,79
Sergent/a	29,06	34,87
Caporal/a	26,47	31,76
Mosso/a	23,56	28,26
Facultatiu/va	24,20	29,04
Tècnic/a	19,52	23,42

* A partir dels llocs de treball amb nivell 26 o superior, l'hora extraordinària es retribuirà d'acord amb el que preveu la normativa vigent.

Anualment s'actualitzaran els imports de l'hora extraordinària d'acord amb les fórmules següents:

a) Hora extraordinària diürna:

Retribucions anuals nivell mínim ocupat en servei actiu de la categoria / Jornada anual general

b) Hora extraordinària nocturna:

Hora extraordinària diürna x 1,2

6. Increment retributiu de la figura de cap de torn de Seguretat Ciutadana

Amb la finalitat de reconèixer la importància organitzativa dels llocs de treball de sergent/a cap de torn de Seguretat Ciutadana, passen a classificar-se com a Sergent/a nivell A, en atenció a l'especial dificultat tècnica i responsabilitat de funcions que tenen encomanades.

Aquesta mesura s'aplicarà amb efectes del dia 1 del segon mes següent a la vigència d'aquest Acord, un cop dutes a terme les modificacions corresponents a la Relació de Llocs de Treball.

7. Identificació de llocs de sostinspector/a cap d'àrea

Els llocs de cap d'àrea central, regional o territorial poden ser ocupats per efectius de la categoria de sostinspector/a.

Els llocs de cap d'Àrea Bàsica Policial podran ocupar-se per efectius de la categoria de sostinspector/a, mentre no sigui possible ocupar-los per efectius de la categoria d'inspector/a, com a màxim fins l'any 2030.

Les retribucions corresponents als llocs de cap d'àrea que hagin de ser ocupats per efectius de la categoria de sostinspector/a són les de Sostinspector/a nivell C (62.391,78 € anuals).



A les persones que ocupin aquests llocs de treball no els seran d'aplicació les garanties previstes a l'apartat 5, lletra b) de l'Acord sobre nocturnitat, vals de roba, comandaments i escala de suport del cos de Mossos d'Esquadra de 3 de març de 2022.

El fet d'ocupar un lloc de treball que d'acord amb la nova classificació correspongui a una categoria superior no pot comportar reclamacions ni reconeixements retributius d'aquesta nova categoria.

8. Salari Mínim Professional aspirants alumnes ISPC

El Departament d'Interior es compromet a impulsar que el Govern realitzi les adaptacions normatives que escaiguin per tal que la totalitat d'aspirants alumnes del curs bàsic de policia a l'ISPC, durant la fase de formació de les convocatòries d'accés al cos de Mossos d'Esquadra, percebin el salari mínim interprofessional.

9. Increment retributiu de la família professional d'investigació

Els llocs base de la família professional d'investigació s'incrementen un nivell retributiu:

- Nivell 2 passen a classificar-se com nivell 3.
- Nivell 3 passen a classificar-se com nivell 4.

Aquesta mesura s'aplicarà amb efectes del dia 1 del segon mes següent a la vigència d'aquest Acord, un cop dutes a terme les modificacions corresponents a la Relació de Llocs de Treball.

10. Comissió de Seguiment de l'Acord

Es crea una Comissió de Seguiment d'aquest Acord, que incorporarà una representació paritària de les organitzacions sindicals signants d'aquest i de l'Administració. Aquesta Comissió tindrà la funció de vetllar pel seu compliment i resoldre els dubtes sobre la seva aplicació i es reunirà a petició de qualsevol de les dues parts.

En qualsevol cas, en el termini d'un any des de la vigència de l'Acord, la Comissió de Seguiment es reunirà per valorar-ne l'impacte organitzatiu.

11. Vigència

Aquest Acord no tindrà vigència fins que els òrgans competents aprovin i ratifiquin tots els aspectes recollits en el present document.

12. Disposicions finals

Les condicions pactades en aquest Acord formen un tot orgànic i indivisible i, als efectes de la seva aplicació pràctica, han de ser considerades globalment i conjuntament.

Ambdues parts es comprometen a què les possibles discrepàncies relatives a la interpretació o aplicació d'aquest Acord es canalitzin a través de la Comissió de Seguiment de l'Acord.



Igualment, ambdues parts es comprometen a què el plantejament de qualsevol altra qüestió sobre condicions de treball no inclosa en aquest Acord es dirimirà per la via del diàleg i de la negociació. En particular, es continuarà la negociació respecte de les qüestions plantejades en la mesa negociadora i que no s'han recollit en aquest Acord: la revisió de jornada i horaris i el pla de carrera professional horitzontal.

Les condicions pactades en aquest Acord es revisaran en un període màxim de quatre anys des de la seva vigència.

Pel que fa a les compensacions previstes als presents Acords, se'ls aplicaran els increments retributius generals que s'estableixin per a les retribucions del personal funcionari de la Generalitat de Catalunya, d'acord amb el que prevegi la normativa aplicable a cada tipus de compensació, a partir de l'1 de gener de 2024.

Barcelona, a 31 de juliol de 2023

Pel Departament d'Interior

Joan Ignasi Elena Garcia
Conseller d'Interior

Per les Organitzacions Sindicals

Montserrat Blanch Gil
Vicepresidenta del sindicat USPAC

David José Mañas
Secretari general del sindicat SPC

Mònica Saltor Guinjoan
Secretària general del sindicat CATME

Jordi Garcia Salcedo
Secretari general del sindicat SEGCAT



Josep Maria Cavallé Jorquera
Secretaria general del sindicat SICME

Teresa Galín Llimós
Presidenta del sindicat AFITCME

Jordi Ramells Nieto
Secretari general del sindicat SEI