

Esperança Cartiel Armida
Subdirectora General de Recursos Humans
Direcció General de la Policia
Travessera de les Corts 319-321 (08029) Barcelona

Generalitat de Catalunya
Departament d'Interior

Número: 0260/30224/2018
Data: 25/10/2018 12:21:41

Assumpte: Esmenes al document de nous criteris de tramitació de llicències, permisos, RJ i absències del cos de mossos d'esquadra.

Registre d'entrada

Senyora,

En data de 19 d'octubre, el **Sindicat Autònom de Policia (SAP-FEPOL)** va rebre el document que regularà properament els criteris de tramitació de les llicències, permisos, reduccions de jornades i absències del cos de mossos d'esquadra.

Sobre aquest document i com és habitual en la nostra organització sindical volem presentar esmenes que, en cas de ser valorades per part de la Subdirecció general de recursos humans de la Direcció General de la Policia millorarien les possibilitats de conciliar la vida familiar amb la laboral dels membres del cos de mossos d'esquadra.

Per tant, esperant amb el present, des del **SAP-FEPOL** els traslladem les esmenes que considerem oportunes considerar:

1a.- Llicència per assumptes personals (pàgina 10 de 62 primer paràgraf).

El redactat proposat en el nou document determina que *“En cas de gaudir de més d'un dia, els dies de llicència es gaudeixen de manera consecutiva en jornades planificades de treball, sempre que s'hagi produït la reincorporació efectiva al lloc de treball”*.

Des de la nostra organització sindical se'ns originen diverses preguntes amb el redactat proposat:

- En cas d'optar per aquest permís quin és el temps mínim que el membre del cos ha d'estar reincorporat per poder-lo tornar a gaudir.
- A partir de quan els dos anys comencen a comptabilitzar.

La nostra organització considera que els dos anys han de començar a comptar des del primer dia que el membre del cos comença a gaudir d'aquesta llicència, cosa que considerem important reflectir en el document.

A l'efecte, la nostra organització ha hagut de defensar casos de sol·licituds que, un cop incorporat al servei i, se li ha comunicat la necessitat d'esperar dos anys per poder tornar a gaudir de la llicència.

2a.- Permís per mort, accident, malaltia greu o hospitalització d'un familiar fins al segon grau (pàgina 28 de 62 cinquè paràgraf).

En el redactat proposat per l'Administració es recull que *“en tots els supòsits, els dies de permís s'han de gaudir a partir de la primera jornada planificada de treball, posterior al dia en què s'hagi produït el fet causant de la concessió del permís”*.

En primer lloc, sobre l'esmena que **SAP-FEPOL** vol introduir cal diferenciar els permisos per casos de mort, als de la resta de casos que comparteixen aquests criteris.

I en segon lloc, sobre la mateixa esmena, volem que es tingui especial consideració per aquelles unitats familiars que ambdós membres són integrants del cos de mossos d'esquadra o per germans i germanes que els dos, són igualment membres de la Policia de la Generalitat.

Des de la nostra organització sindical considerem oportú que, per casos com els especificats i més concretament pels permisos d'accident, malaltia greu o hospitalització d'un familiar d'aquests fins a segon grau cal tenir un tracte especial dels que es recullen en la proposta.

A l'efecte considerem que per aquests casos, ambdós membres no han d'estar obligats a gaudir del permís **a partir de la primera jornada** planificada de treball posterior al dia en què s'hagi produït el fet causant, ja que tenint en compte que ens trobem davant casos greus, l'hospitalització pot anar més enllà de dos o quatre dies.

Per tant, tenint en compte que els permisos s'han de demanar dins dels cinc (5) o deu (10) dies naturals següents a la data en què es produeix el fet causant, des del **SAP-FEPOL** considerem que es podria donar la possibilitat que, en casos de famílies com els especificats en aquesta esmena, es podria flexibilitzar la necessitat de demanar-ho a partir de la primera jornada.

La intenció és poder donar la possibilitat que els dos membres es coordinin i puguin gaudir del permís al qual tenen dret, un immediatament després de l'altra i sempre dins dels terminis que estableixen els actuals criteris. En cas d'acceptar-se aquesta esmena, el pacient podria rebre una atenció més extensa en el temps i no pas únicament els dos o els quatre dies primers des que li va succeir el fet causant.

-Gaudiment del permís i període de gaudiment del permís.

Sobre les formes de gaudiment del permís, els criteris proposats estableixen que les persones funcionàries del cos de mossos d'esquadra podran gaudir de dos o 4 jornades planificades de treball consecutives, dins dels 5 o 10 dies naturals següents en què es produeixi el fet causant.

No obstant, aquesta obligació de dies consecutius establerta per a les persones membres del nostre col·lectiu, no s'estableix per a la resta de treballadors i treballadores de la Generalitat de Catalunya. A l'efecte, la Direcció de Serveis del Departament d'Interior estableix que *"el permís per hospitalització es pot gaudir dins del **termini** de deu dies naturals a partir de l'hospitalització del familiar, a voluntat del personal. Dins d'aquest període, es poden emprar els dies de permís de forma discontinua sempre i quan persisteixi el fet causant"*.

Per tant, veient els criteris que el propi Departament d'Interior estableix per altres col·lectius, des de la nostra organització sindical considerem que els mossos i les mosses d'esquadra també som mereixedors del mateix criteri i és per això que us instem a reconèixer-lo per al nostre col·lectiu.

3a.- Justificació hospitalització (pàgines 30 de 62).

Per justificar l'hospitalització, l'Administració pretén que els membres del cos de mossos d'esquadra presentin *“un document acreditatiu de l'ingrés hospitalari, amb data d'entrada a l'hospital i data de l'alta hospitalària”*.

Des del **SAP-FEPOL** considerem que la data d'alta hospitalària és una dada del tot innecessària. A l'efecte recordem que els propis criteris reconeixen els mateixos drets, tant per ingressos hospitalaris, com per hospital de dia i hospitalització domiciliària.

Així mateix, els membres del cos de mossos d'esquadra tenen dret a gaudir d'aquest permís *a partir de la primera jornada planificada de treball, posterior al dia en què s'hagi produït el fet causant de la concessió del permís* i per tant no és la data d'alta la que dóna accés al dret, sinó la data del fet causant (hospitalització).

És per això que des de la nostra organització sindical instem a retirar del redactat la part referent a la data de l'alta hospitalària, així com també tot el paràgraf següent, el qual recull que *“en cas de gaudiment amb posterioritat a l'alta hospitalària cal acreditar que el familiar està de baixa mèdica (còpia de la baixa si és assalariat) i mitjançant la corresponent documentació mèdica que el familiar continua estant necessitat d'atenció i cura després de l'alta”*.

Des de la nostra organització sindical considerem que no eliminar aquest redactat suposaria possiblement anar contra l'actual normativa de protecció de dades de caràcter personal i més, tenint en compte que les dades que es sol·liciten són de persones que possiblement no tenen relació amb l'Administració.

4a.- Justificació per intervenció quirúrgica que precisa repòs domiciliari (pàgina 31 de 62).

Per justificar el gaudiment d'un permís per intervenció quirúrgica que precisa repòs domiciliari, l'Administració pretén que els membres del cos de mossos d'esquadra *“acreditin el grau de parentiu, que el familiar ha estat intervingut quirúrgicament i que precisa repòs domiciliari”*.

Des de la nostra organització considerem oportú eliminar aquest paràgraf ja que en cap cas el que dóna dret a aquest permís és la intervenció quirúrgica, sinó l'hospitalització necessària i imprescindible per dur-la a terme.

Per tant, recolzant-nos novament en el fet que es reconeix el mateix dret per a ingressos hospitalaris, com per hospital de dia i hospitalització domiciliària, el que cal acreditar és precisament aquests extrems, juntament amb el vincle familiar, i no pas una intervenció que alhora, també pot anar contra l'actual normativa de protecció de dades.

5a.- Per a exàmens finals en centres oficials i per a altres proves alliberadores en els esmentats centres (pàgina 34 de 62 últim paràgraf).

La proposta de redactat dels criteris determina que *“per tal d'establir els temps indispensables per assistir a les proves que formen part d'un procés selectiu d'ascens o provisió de llocs de treball dins del CME, el corresponent tribunal qualificador o comissió de valoració informarà de l'hora d'inici i de la finalització de la prova, en el document de resultats, per tal que es puguin determinar les hores de permís, tenint en compte que s'haurà*

d'afegir el temps de desplaçament d'anada i tornada d'acord amb la ruta més curta del web de mobilitat".

Des de la nostra organització sindical considerem que el còmput dels temps de desplaçaments ha estat motiu de discussió entre les organitzacions sindicals i l'Administració per formació dels funcionaris del cos de mossos d'esquadra.

És per aquest motiu que considerem que, prendre com a dada de referència la ruta més curta del web de mobilitat, pot posar de nou sobre la taula els mateixos motius de discussió.

A l'efecte recordem que la Direcció General de la Policia (amb bon criteri) va modificar la instrucció 9/2006, per l'actual 1/2018, de 23 de gener sobre formació dels funcionaris del cos de mossos d'esquadra.

Tal i com recull el punt 1 de dita instrucció *"en les activitats formatives de caràcter obligatori (formació en interès del servei i formació interna), el temps en el desplaçament entre el centre de treball i el lloc on es realitza l'activitat formativa i el temps de tornada des d'aquesta localitat al centre de treball es considerarà treball efectiu. A aquests efectes, es computaran 2 hores de desplaçament per cada 70 quilòmetres"*.

És per això que des de la nostra organització sindical considerem que aquest (instrucció 1/2018 de 23 de gener) i no cap altra ha de ser el criteri a tenir en compte per afegir el temps de desplaçament d'anar i tornada per aquest permís.

6a.- Permís per assumptes personals (pàgina 39 de 62 últim paràgraf).

La proposta presentada per l'Administració afegeix com a novetat que *"la concessió d'aquest permís està subordinada a les necessitats del servei i en tots els casos caldrà garantir que la mateixa unitat on es presten els serveis assumirà sense dany per terceres persones o per a la pròpia organització les tasques del funcionari al qual es concedeix el permís"*.

Des del **SAP-FEPOL** instem a l'Administració a retirar aquest punt. A l'efecte no considerem ni oportú, ni de rebut socialitzar l'actual situació de manca d'efectius, a la possibilitat de gaudir d'un dret inherent als membres del cos de mossos d'esquadra.

Volem recordar que, des de la nostra organització sindical ja s'han guanyat sentències (condemnant fins tot a costes algunes d'elles a l'Administració) pel fet de no garantir que un dret, no es pugui gaudir sota l'excusa de la manca d'efectius.

Dites sentències determinen que ha de ser l'Administració la que busqui alternatives a la manca d'efectius, lluny que entre aquestes hi estigui la denegació dels drets que tenen reconeguts els membres del cos de mossos d'esquadra.

Per tant, des de la nostra organització sindical instem a retirar aquest punt més quan tampoc, s'han determinat mesures de compensació que a dia d'avui, **SAP-FEPOL** està reclamant contra la denegació sistemàtica de permisos per assumptes personals per la manca d'efectius.

7a.- Reducció de fill menor afectat de càncer o una altra malaltia greu (pàgina 47 de 62).

Els criteris proposats donen la possibilitat de reduir-se la jornada de treball d'almenys de la meitat de la jornada amb percepció de les retribucions íntegres per aquells membres del cos de mossos d'esquadra que han de tenir cura dels seus fills menors d'edat afectats de càncer o d'altres malalties greus.

Sobre aquesta possibilitat, la qual es pot allargar fins que el fill de les persones afectades arriba a la majoria d'edat, la nostra organització sindical no aprecia la necessitat de fer una esmena del seu contingut.

No obstant sí que considerem necessari proposar que aquesta modalitat de reducció de jornada es pugui extrapolar a aquells casos que, per contra de ser el fill o filla menor l'afectat, sigui el cònjuge de les persones funcionàries.

A l'efecte, des del **SAP-FEPOL** considerem que la necessitat per donar aquest tipus de reducció es pot donar, fins i tot de manera més intensa que per casos amb fills afectats, ja que en el cas que sol·licitem i a diferència de la reducció establerta en el punt 5.1.3, només queda una persona al càrrec de l'afectat essent per tant, encara més necessària.

8a.- Reducció de jornada amb minoració de retribucions per interès particular (pàgina 49 de 62).

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 i el Decret 56/2012, de 29 de maig, sobre jornada i horaris de treball del personal funcionari al servei de l'Administració de la Generalitat recullen el dret que tenen els seus treballadors i les seves treballadores a gaudir d'una reducció de jornada amb minoració de retribucions per interès particular.

Per contra, els criteris proposats per la Direcció General de la Policia no recullen aquesta possibilitat per als membres del cos de mossos d'esquadra. Per aquest motiu, des de la nostra organització sindical considerem que, per no generar un nou greuge comparatiu, cal reconèixer aquest dret per al nostre col·lectiu, tal i com tenen la resta de treballadors i treballadores de la Generalitat de Catalunya.

Recordem que l'article 20 del Decret 56/2012 contempla la possibilitat de gaudir d'una reducció d'un 15%, d'un terç o de la meitat de la jornada per interès particular, amb reducció proporcional de retribucions, subordinada a necessitats del servei i subjecta al règim d'incompatibilitats.

Per tant, des del **SAP-FEPOL** instem a l'Administració a reconèixer aquest dret per al nostre col·lectiu en els mateixos termes que recull l'esmentat article 20 del Decret 56/2012, de 29 de maig.

9a.- Formes de gaudiment de les reduccions de jornada amb minoració de les retribucions (pàgina 50 de 62).

Sobre aquesta qüestió la nostra organització sindical ha presentat diversos escrits per millorar els criteris de gaudiment de les reduccions de jornada.

En el primer dels escrits, presentat en data de 17 de gener amb número de registre 1-2018-0041527-1 instàvem a l'Administració a reconèixer, per a reduccions de jornada per tenir

cura d'un fill, per aquells progenitors que ambdós són membres del cos de mossos d'esquadra a tenir accés indistintament i de manera simultània a la reducció de jornada, repartint-se les fraccions previstes en els criteris, de manera que el percentatge total mai excedeixi dels actuals.

En el segon dels escrits, presentat en data de 18 de maig amb número de registre 006/2942/2018, la nostra organització sindical instava a flexibilitzar els criteris de gaudiment de les reducció de jornada per tenir cura d'un fill, especialment en aquells casos que efectiu policial i comandament arribaven a un acord.

Per tant, donada l'oportunitat que un nou redactat de criteris suposa, des del **SAP-FEPOL** us instem a reconèixer les formes de gaudiment de les reduccions de jornada que us proposem en aquesta esmena.

10a.- Consideracions generals d'aplicació a tots els tipus de reduccions (pàgina 54 de 62 primer paràgraf).

Els criteris de tramitació determinen que *"el gaudiment de la reducció de jornada per tenir cura de fill o filla és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció"*.

Des de la nostra organització sindical no considerem incompatible el gaudiment d'una reducció de jornada amb l'autorització d'una compatibilitat, sempre i quan aquesta no es realitzi en la franja horària reduïda.

Alhora, en cas de no contemplar aquesta esmena, caldria que la justificació per no fer-ho es justificués en la normativa que ho prohibeix (si n'hi ha), ja que en cas que fos la voluntat de l'Administració la causa per no concedir-la, **SAP-FEPOL** ho veuria amb més preocupació.

11a i última.- Absències per motius de salut de durada màxima de tres dies naturals consecutius.

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 en el seu preàmbul s'estableix que *"pel que fa a les absències al lloc de treball per motius de salut, la normativa interna de la Direcció General de la Policia reguladora d'aquestes absències fixava en un topall de 30 hores aquelles que no comportaven descompte en les retribucions dels funcionaris"*.

El mateix punt del mateix Acord, es recull que *"tanmateix aquesta mesura, de conformitat amb la potestat que atorga l'article 48.2 de la Llei 10/1994, ha d'anar acompanyada d'un increment del topall màxim d'hores per sota de les quals no s'aplicarà el descompte de les retribucions dels funcionaris"*.

És amb aquesta fonamentació que el punt 6 de l'Acord esmentat, recull que les absències al lloc de treball determinaran les reduccions establertes a normativa, a excepció de les primeres 37,5 hores laborables d'absència en un mateix any natural.

No obstant ara l'Administració, amb la publicació del Decret que incrementa des del primer dia el 100% les retribucions en cas de baixa laboral, determina que ja no és necessari el

punt 6 de l'Acord de 2017 i per tant el deroga, anul·lant així el punt 6 d'absències per motius de salut dels criteris que pretenem esmenar.

Des de la nostra organització sindical considerem necessari continuar mantenint aquest dret i no retallar-lo. Per un costat, les característiques específiques del cos de mossos d'esquadra i per l'altra, l'actual sistema de funcionament i comunicació de baixes mèdiques del sistema de salut, així ho aconsella.

I per justificar-ho posarem un exemple: Tenint en compte que la seguretat pública és un servei que es realitza durant les 24 hores dels 365 dies de l'any, un membre del cos de mossos d'esquadra (un dissabte de servei) es pot veure amb la necessitat d'haver d'anar al metge en cap de setmana quan té planificat servei. Fruit d'aquesta visita el facultatiu d'urgències pot recomanar repòs de 24 hores, però al no ser el seu metge de capçalera no pot realitzar la baixa mèdica. És per això que aquest efectiu, estan recuperat i per tant sense símptomes de malaltia, haurà de tornar (el dilluns) al seu metge de capçalera per a què li realitzi una baixa de molt curta durada amb data anterior a la realització d'aquesta mateixa visita. És a dir: problemes!

Per tant, des de la nostra organització sindical considerem que, aprofitant la mateixa argumentació que va emprar el Departament d'Interior per justificar l'increment de 30 a 37,5 hores d'absències per motius de salut, es pot aprofitar ara per no retallar aquest dret i continuar assegurant que els mossos tinguin aquestes mateixes hores.

Insistim que el Departament d'Interior, tal i com ha reconegut ell mateix en la justificació de l'Acord del 2017, té capacitat potestativa per a fer-ho ja que tal i com determina l'article 48.2 de la llei 10/1994 de la policia de la Generalitat *"Les disposicions relatives a permisos, llicències, vacances i règim d'absències que estableix la normativa general de funció pública només s'apliquen directament als membres del Cos de Mossos d'Esquadra si ho disposa expressament la seva normativa específica"*.

Per altra banda, econòmicament la Generalitat no es veurà afectada i els membres del nostre col·lectiu evitaran tenir problemes amb els metges de capçalera per anar a buscar baixes de molt curta durada de dies anteriors als de la visita mèdica.

Per tant, després de tots els extrems esmentats, des del **Sindicat Autònom de Policia (SAP-FEPOL)** creiem que les esmenes proposades, milloren en escriure les condicions laborals i de conciliació de la vida familiar amb la laboral dels membres del cos de mossos d'esquadra i per tant, instem a la Subdirecció General de Recursos Humans de la Direcció General de la Policia a contemplar totes i cadascuna de les esmenes proposades.

Restem a la seva disposició per a qualsevol aclariment.

Atentament,



Pere Garcia Quer
Secretari General del **SAP-FEPOL**

Barcelona, 25 d'octubre del 2018.