



3 de gener de 2023

El secretari del Govern

Comunicació

al Govern sobre la consulta pública prèvia relativa al Projecte de decret pel qual es modifica el Decret 401/2006, de 24 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament de provisió de llocs de treball del cos de Mossos d'Esquadra.

El Departament d'Interior ha de dur a terme una consulta pública prèvia a l'elaboració del Projecte de decret de modificació del Decret 401/2006, de 24 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament de provisió de llocs de treball del cos de Mossos d'Esquadra, de conformitat amb l'article 66 bis de la Llei 26/2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya.

Per tot això, a proposta del conseller d'Interior, el Govern

Pren coneixement de la consulta pública prèvia relativa al Projecte de decret pel qual es modifica el Decret 401/2006, de 24 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament de provisió de llocs de treball del cos de Mossos d'Esquadra, amb el contingut que s'annexa.

Annex

	Consulta pública prèvia relativa al Projecte de decret pel qual es modifica el Decret 401/2006, de 24 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament de provisió de llocs de treball del cos de Mossos d'Esquadra.
1	Els problemes que es pretén solucionar
D'acord amb l'article 33 de la Llei 10/1994, d'11 de juliol, de la policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra, els llocs de treball (del cos de Mossos d'Esquadra) es poden proveir pels sistemes següents: - Per concurs-oposició. - Per concurs. - Per lliure designació. Els llocs de treball de les categories de comissari/ària i de major es proveeixen pel sistema de lliure designació. Totes les convocatòries per a la provisió de llocs de treball del cos de Mossos d'Esquadra (en endavant CME) s'han de publicar al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. Atenent a aquest article, i a d'altres de la mateixa llei, es va aprovar el Decret 401/2006, de 24 d'octubre, el qual estableix el Reglament de provisió de llocs de treball del cos de Mossos d'Esquadra. D'ençà de l'aprovació d'aquesta norma s'han posat de manifest algunes dificultats relacionades amb diversos aspectes de la regulació, com és el cas del sistema de provisió per concurs. En aquest sentit, s'ha delimitat la distinció, mitjançant la Relació de Llocs de Treball (RLT) i la corresponent documentació relativa als llocs de treball, entre aquells que s'ha de proveir per concurs específic d'aquells de lliure designació (d'acord amb la doctrina en matèria de funció pública del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya i del Tribunal Suprem). Tanmateix, resten pendents d'incorporar al reglament els aspectes propis, és a dir, les especialitats que han de regir el procediment de provisió per concurs específic del CME. D'altra banda, cal diferenciar i clarificar dues de les formes de provisió (temporal) motivades per necessitats del servei, com són l'encàrrec de funcions i el desenvolupament temporal de funcions o la realització de tasques. Així mateix, l'article 53 de la Llei 2/2021, del 29 de desembre, de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic va afegir un apartat a l'article 21 de la Llei 10/1994, d'11 de juliol, de la policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra, pel qual les convocatòries de promoció interna a les categories de caporal o caporala, sergent o sergenta, sotsinspector o sotsinspectora, inspector o inspectora i intendent o intendentia poden preveure mecanismes per	

optar a les places segons criteris territorials i d'especialitat que es determinin per Acord del Govern.

El Govern ha aprovat, el propassat 20 de desembre, l'Acord pel qual s'estableixen els criteris de territorialitat de les convocatòries per accedir a diverses categories del cos de Mossos d'Esquadra. S'hi fa referència a la garantia que tindran les persones funcionàries que obtinguin una plaça en una agrupació territorial determinada, d'ocupar un lloc de treball en aquesta agrupació mentre es romangui en la mateixa categoria i, en conseqüència, la permanència mínima obligatòria en l'agrupació obtinguda. És per això que cal regular aquesta permanència mínima obligatòria.

D'altra banda, l'any 2004, la mobilitat de les funcionàries víctimes de violència de gènere fou introduïda com a sistema de provisió per la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures per a la protecció integral contra la violència de gènere. La disposició addicional novena d'aquesta llei va modificar la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública.

Posteriorment, el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, va establir el següent:

«Article 82. Mobilitat per raó de violència de gènere i per raó de violència terrorista

1. Les dones víctimes de violència de gènere que es vegin obligades a abandonar el lloc de treball a la localitat on prestaven serveis, per fer efectiva la seva protecció o el dret a l'assistència social integral, tenen dret al trasllat a un altre lloc de treball propi del seu cos, escala o categoria professional, de característiques anàlogues, sense necessitat que sigui vacant de cobertura necessària. Així i tot, en aquests supòsits l'Administració pública competent està obligada a comunicar-li les vacants ubicades a la mateixa localitat o a les localitats que la interessada sol·liciti expressament.

Aquest trasllat té la consideració de trasllat forçós.

En les actuacions i els procediments relacionats amb la violència de gènere s'ha de protegir la intimitat de les víctimes, en especial les dades personals, les dels seus descendents i les de qualsevol persona que estigui sota la seva guarda o custòdia.

2. Per fer efectiu el seu dret a la protecció i a l'assistència social integral, els funcionaris que hagin patit danys físics o psíquics com a conseqüència de l'activitat terrorista, el seu cònjuge o persona que hagi conviscut amb relació d'afectivitat anàloga, i els fills dels ferits i morts, sempre que tinguin la condició de funcionaris i de víctimes del terrorisme d'acord amb la legislació vigent, així com els funcionaris amenaçats en els termes de l'article 5 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de reconeixement i protecció integral a les víctimes del terrorisme, amb el reconeixement previ del Ministeri de l'Interior o de sentència judicial ferma, tenen dret al trasllat a un altre lloc de treball propi del seu cos, escala o categoria professional, de característiques anàlogues, quan la vacant sigui de cobertura necessària o, en cas contrari, dins de la comunitat autònoma. Així i tot, en aquests supòsits l'Administració pública competent està obligada a comunicar-li les vacants ubicades a la mateixa localitat o a les localitats que l'interessat sol·liciti expressament.

Aquest trasllat té la consideració de trasllat forçós.

En tot cas, aquest dret pot ser exercit mentre sigui necessari per a la protecció i l'assistència social integral de la persona a la qual es concedeix, ja sigui per raó de les seqüeles provocades per l'acció terrorista, ja sigui per l'amenaça a la qual està sotmesa, en els termes previstos per reglament.

En les actuacions i els procediments relacionats amb la violència terrorista s'ha de protegir la intimitat de les víctimes, en especial les dades personals, les dels seus descendents i les de qualsevol persona que estigui sota la seva guarda o custòdia.»

De la lectura de l'article 82 TREBEP es desprèn que aquest precepte és d'aplicació a totes les persones empleades públiques. Això no obstant, es considera necessari introduir un article en el Reglament de provisió de llocs de treball del cos de Mossos d'Esquadra que reculli la mobilitat en el CME per violència de gènere, violència sexual o violència terrorista.

2 Els objectius que es volen assolir

- Actualitzar el Reglament de provisió de llocs de treball del cos de Mossos d'Esquadra en determinats aspectes que cal reformar, concretament en l'àmbit dels procediments de provisió per concurs.
- Donar compliment a diverses sentències del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, relacionades amb els sistemes de provisió de llocs de treball del CME.
- Atorgar la cobertura reglamentària necessària per implementar a l'Acord del Govern, del 20 de desembre de 2022, pel qual s'estableixen els criteris de territorialitat de les convocatòries per accedir a diverses categories del cos de Mossos d'Esquadra precitat anteriorment.
- Dotar de major seguretat jurídica els diferents sistemes de provisió.
- Actualitzar la normativa.
- Complir amb les sentències del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya i establir una definició del concurs específic.

3 Les possibles solucions normatives i no normatives

L'anàlisi de les alternatives actuals es centra entre l'opció de no fer res i mantenir la situació actual i l'opció d'aprovar les modificacions esmentades del Reglament de provisió de llocs de treball del cos de Mossos d'Esquadra.

A continuació es detallen les alternatives avaluades:

1. L'opció de "no fer res" resulta inadequada atès que és necessària l'actualització del règim jurídic dels sistemes de provisió de llocs de treball, hi ha hagut diversos pronunciaments judicials que han evidenciat aquesta necessitat.
2. L'opció normativa preferida suposa:
 - a) Establir amb rang reglamentari una permanència mínima obligatòria en les convocatòries, als efectes de garantir que les persones funcionàries que obtinguin una plaça en una agrupació territorial determinada, pugin ocupar un lloc de treball en aquesta agrupació mentre es romangui a la mateixa categoria.

- b) Desenvolupar amb rang reglamentari els drets que les víctimes de la violència de gènere, violència sexual o violència terrorista, tenen en relació amb la mobilitat geogràfica.
- c) Definir i regular el concurs específic, d'acord amb el que ha establert el Tribunal Superior de Justícia de Catalunya en les sentències següents: 117/2016, 118/2016, 168/2016 i 86/2016.

4

Els impactes econòmics, socials i ambientals més rellevants de les opcions considerades

- a) Impacte sobre l'Administració de la Generalitat.
Tenint en compte que es tracta d'una norma d'organització de la Direcció General de la Policia, que pretén modificar la regulació actual relativa a la provisió de llocs de treball del CME amb la finalitat d'adequar-lo a la realitat actual, no es preveu que es derivin despeses de cap tipus com a conseqüència de l'aprovació de la modificació normativa.

Així mateix, tampoc no es preveu que es derivin ingressos de cap tipus com a conseqüència de la norma.
- b) Impacte sobre les administracions locals, tenint en compte la seva dimensió i el règim especial de Barcelona.
No es preveu cap impacte sobre les administracions locals, en tractar-se d'una norma auto organitzativa que nomé afecta els membres del CME.
- c) Impacte sobre les mesures d'intervenció administrativa i des de la perspectiva de la reducció de càrregues administratives per als ciutadans i per a les empreses.
No es preveu cap càrrega per als ciutadans ni les empreses.
Així mateix, des d'un punt de vista social i de perspectiva de gènere, s'afavoreix l'estabilització de la plantilla en l'àmbit territorial i la conciliació familiar com a conseqüència del precitat element de territorialitat.
Es recullen reglamentàriament les garanties de protecció en el si de l'organització de les víctimes de terrorisme i de violència de gènere.
- d) Impactes econòmics, socials o ambientals rellevants que no s'hagin valorat als apartats anteriors.
No es preveu cap altre impacte en aquest sentit. Més enllà de la modificació d'una norma d'auto organització d'un col·lectiu específic de funcionaris amb la finalitat d'adaptar-la a la realitat actual.