



## **MEMÒRIA D'AVUACIÓ DE L'IMPACTE**

### **Del Projecte de Decret pel qual s'aprova el Reglament de provisió de llocs de treball del cos de Mossos d'Esquadra**

#### Índex

1. Anàlisi del context i identificació de les opcions de regulació.
  - 1.1. Identificació del problema.
  - 1.2. Establiment dels objectius.
  - 1.3. Identificació de les opcions de regulació.
2. Anàlisi de l'impacte de l'opció considerada.
  - 2.1. Informe d'impacte pressupostari.
  - 2.2. Informe d'impacte econòmic i social.
  - 2.3. Informe d'impacte normatiu en termes de simplificació i reducció de càrregues administratives.
  - 2.4. Informe d'impacte de gènere.
3. Comparació de les opcions de regulació considerades.
4. Implementació, seguiment i avaluació de la norma.

## **1. Anàlisi del context i identificació de les opcions de regulació**

### 1.1. Identificació del problema

La Llei 10/1994, d'11 de juliol, de la Policia de la Generalitat-Mossos d'Esquadra regula en els articles 30 a 38 la provisió de llocs de treball del cos de Mossos d'Esquadra, i estableix que els sistemes de provisió són concurs-oposició, concurs i lliure designació. El seu desplegament reglamentari té lloc mitjançant 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.

Al llarg dels anys han sorgit dificultats relacionades amb diversos aspectes de la regulació, com és el cas de les provisions de llocs per concurs (específic) de mèrits i capacitats i per lliure designació, que han estat objecte de discussió judicial. D'acord amb la doctrina en matèria de funció pública del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya i del Tribunal Suprem, restaven pendents d'incorporar al reglament de provisió de llocs de treball del cos de Mossos d'Esquadra la regulació del procediment de provisió pel sistema de concurs específic; així com delimitar la distinció entre llocs a proveir per concurs específic i llocs a proveir per lliure designació.

Alhora, 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.

D'altra banda, malgrat que no fa referència a la provisió sinó a l'accés a les diverses categories del CME, cal fer esment del fet que 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.

Aquest ja va ser aprovat el passat 20 de desembre de 2022 i conté, a banda dels criteris de territorialitat de les convocatòries per accedir a diverses categories del CME, una referència a la garantia que tindran les persones funcionàries que obtinguin una plaça (de la categoria a la qual han accedit) en una agrupació territorial determinada d'ocupar un lloc de treball en aquesta agrupació mentre es romangui en la mateixa categoria; garantia que comporta, a la vegada, una permanència mínima obligatòria de romandre en l'agrupació respecte de la qual s'ha obtingut la plaça de caporal o caporala, de sergent o sergenta, de sotsinspector o sotsinspectora, d'inspector o inspectora o d'intendent o intendentia.

És per això que el projecte de decret regula *ex novo* la permanència mínima obligatòria .

Finalment, el projecte de decret incorpora la mobilitat dins el cos de mossos d'esquadra per raó de violència de gènere, violència sexual i violència terrorista, regulant-la expressament en l'article 30. En conseqüència, no serà necessari aplicar, com fins ara, l'article 82 del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, que la regula, amb caràcter general, per a totes les persones empleades públiques.

## 1.2. Establiment dels objectius

- 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 en relació amb 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, esmentat 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 respecte del concurs específic.
- Cal fer palès que la proposta de modificació està totalment alineada amb l'assoliment dels Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) o Objectius Globals, els 17 objectius globals interconnectats dissenyats per aconseguir un futur millor i més sostenible per a tothom (l'Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible); i concretament amb l'ODS 5 – Igualtat de gènere-, en el sentit de contribuir a lluitar contra la desigualtat que suposa el fet que el percentatge de dones que, fins ara, han participat en convocatòries d'ascens és inferior al d'homes.

La principal causa és el fet de no saber, amb caràcter previ a la participació en la convocatòria, quina destinació s'obtindrà en cas de superar-la, amb l'elevada probabilitat que l'accés a la nova categoria hagi de comportar un canvi de residència. Cal tenir en compte que l'accés a les categories de caporal/a, de sergent/a i de sotsinspector/a es fa per promoció interna,



mitjançant concurs-oposició, entre membres del Cos que tinguin un mínim de dos anys d'antiguitat en la categoria immediatament inferior respectiva, amb els requisits que estableix 23 de la Llei 10/1994, d'11 de juliol, de la policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra, i permet l'obtenció d'una plaça de la categoria de què es tracti. Les places no porten associada la localitat; la localitat és una característica dels llocs de treball, que es proveeixen d'acord amb el que disposi el reglament corresponent, que, fins ara, és el Reglament de provisió de llocs de treball del cos de mossos d'esquadra, aprovat pel Decret 401/2006, de 24 d'octubre.

Aquesta realitat constitueix un problema important des del punt de vista de la igualtat de gènere, d'una banda perquè coincideixen en el temps les opcions de promoció professional i les opcions vitals de les dones funcionàries, ja sigui la maternitat o altres circumstàncies personals com pugui ser l'atenció i cura dels ascendents; i, de l'altra, perquè hi ha una diferència significativa entre homes i dones a l'hora de participar en convocatòries de promoció dins el cos de mossos d'esquadra, la qual comporta una pèrdua de talent per a la organització, ja que persones, dones, amb les aptituds i l'expertesa necessàries per a desenvolupar tasques pròpies de categories superiors prefereixen no optar-hi.

La possibilitat de dur a terme convocatòries d'accés a les diferents categories del cos agrupant les places de cada categoria d'acord amb criteris territorials, ha de permetre una millora en dos sentits, tant pel que fa a dones funcionàries i les seves oportunitats de promoció professional; com per a l'organització, que amb aquesta i altres accions que lidera el Departament d'Interior, contribueix a la lluita per a la supressió de la bretxa de gènere existent en els llocs o posicions de lideratge en el cos de Mossos d'Esquadra, i garanteix la igualtat d'oportunitats entre dones i homes de la Policia de la Generalitat-Mossos d'Esquadra.

### 1.3. Identificació de les opcions de regulació

- 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.
- L'opció proposada 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.

## **2. Anàlisi de l'impacte de l'opció considerada**

### 2.1. Informe d'impacte pressupostari

L'article 64.3.a) de la Llei 26/2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya, estableix que la memòria d'avaluació de l'impacte de les mesures proposades ha de tenir un informe d'impacte pressupostari, en què s'avaluï la repercussió de la disposició reglamentària en els recursos personals i materials i en els pressupostos de la Generalitat, i també les fonts i els procediments de finançament, si escau.

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 cos de Mossos d'Esquadra, amb la finalitat d'adequar-la a la realitat actual, no es preveu que es derivin despeses de cap tipus com a conseqüència de l'aprovació del Projecte de decret, atès que aquest no suposarà cap cost addicional, ni requereix d'un augment de la dotació de personal o de d'altres mitjans materials diferents dels que ja es disposa.

Alhora, no es preveu que es derivin ingressos de cap mena com a conseqüència de l'aprovació d'aquesta disposició reglamentària.

### 2.2. Informe d'impacte econòmic i social

En aquest apartat s'avaluen els costos i els beneficis que implica el projecte de decret per als seus destinataris i per a la realitat social i econòmica.

Des d'aquesta perspectiva, l'aprovació de la disposició reglamentària no presenta cap altre impacte més enllà del fet de ser una norma d'autoorganització d'un col·lectiu específic de persones funcionàries, que és adaptada a la realitat actual.

### 2.3. Informe d'impacte normatiu en termes de simplificació i reducció de càrregues administratives

Des del punt de vista de l'impacte normatiu, s'avalua la incidència de les mesures proposades per la disposició reglamentària en termes d'opcions de regulació, de simplificació administrativa i de reducció de càrregues administratives per als ciutadans i les empreses.



En aquest sentit, l'opció normativa proposada suposa la derogació 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, que és substituït per aquest.

Des de la perspectiva de la simplificació de procediments i tràmits i la reducció de càrregues administratives, l'aprovació d'aquest decret no implica la imposició de mesures d'intervenció administrativa ni a les persones destinatàries, els i les funcionàries del cos de mossos d'esquadra. Tampoc es preveu cap càrrega per als ciutadans ni les empreses, per tant, no hi ha cap impacte pel que fa a càrregues administratives derivades de l'aprovació de la disposició reglamentària.

La regulació del concurs específic i el desenvolupament d'aquest tipus de convocatòries suposarà un increment de la càrrega administrativa a les unitats que hauran d'intervenir en aquests processos, si bé l'obligatorietat de dur-los a terme emana, com s'ha informat anteriorment, de resolucions judicials i, per tant, no és qüestionable.

#### 2.4 Informe d'impacte de gènere

La disposició reglamentària que es pretén i les mesures derivades arran dels criteris de territorialitat aprovats recentment per l'Acord del Govern de 20 de desembre de 2022, suposen l'impacte detallat anteriorment, en l'apartat 1.2 respecte de l'ODS "Igualtat de gènere". Es pretén que tingui un paper destacat en la consecució de l'equitat i la igualtat de gènere en el si del cos de Mossos d'Esquadra; així com en el foment de la participació plena i efectiva de les dones en totes les categories del cos de Mossos d'Esquadra, de forma que s'aconsegueixi una certa equitat en les posicions de lideratge.

En el redactat del projecte de Decret, pel que fa a la utilització del llenguatge, d'acord amb les recomanacions de la UNESCO i del Consell d'Europa, s'han tingut en compte les expressions i la utilització del llenguatge en sentit no androcèntric, procurant la utilització d'un llenguatge neutre i no sexista i, seguint les recomanacions de l'Institut Català de les Dones, s'ha optat per utilitzar el terme "persones funcionàries" del cos de mossos d'esquadra, i d'aquesta manera no fer cap distinció de gènere. Evitar aquestes referències de gènere (masculí / femení) també simplifica la redacció i lectura del text de la disposició normativa, i és present en les polítiques d'igualtat en matèria de seguretat que duu a terme el Departament d'Interior.

### **3. Comparació de les opcions de regulació considerades**

L'opció normativa escollida s'ha considerat la millor alternativa per assolir els objectius que es persegueixen, i respon als principis de bona regulació continguts a l'article 129 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de



les administracions públiques, concretament els principis de necessitat, proporcionalitat i seguretat jurídica.

És una iniciativa normativa que s'exerceix de manera coherent amb la resta de l'ordenament jurídic, ja sigui nacional o de la Unió Europea, atès que regula de forma completa la provisió de llocs de treball en el cos de Mossos d'Esquadra.

#### **4. Implementació, seguiment i avaluació de la norma**

La implementació de la norma correspon a les unitats competents en matèria de convocatòries del cos de Mossos d'Esquadra. Així mateix, en tractar-se d'una regulació que afecta condicions de treball, el seguiment es durà a terme en el marc del Consell de la Policia-Mossos d'Esquadra. L'avaluació de l'impacte de la norma es durà a terme pels òrgans competents en la matèria i, en allò que es refereix a la territorialització i l'impacte en la participació de dones en les convocatòries d'ascens, pels òrgans competents en matèria d'Igualtat i per la Comissió de Seguiment i Vigilància del Pla d'Igualtat d'Oportunitats de Dones i Homes del cos de Mossos d'Esquadra.

Pere Ferrer i Sastre  
Director general de la Policia