

INFORME 24/2022

DEPARTAMENTO
DE INTERIOR
GASTOS DE
PERSONAL
DEL CUERPO
DE MOSSOS
D'ESQUADRA,
EJERCICIO 2018

INFORME 24/2022

**DEPARTAMENTO
DE INTERIOR**
GASTOS DE
PERSONAL
DEL CUERPO
DE MOSSOS
D'ESQUADRA,
EJERCICIO 2018

Edición: mayo de 2023

Documento electrónico etiquetado para personas con discapacidad visual

Páginas en blanco insertadas para facilitar la impresión a doble cara

Autor y editor:

Sindicatura de Cuentas de Cataluña
Vía Laietana, 60
08003 Barcelona
Tel. +34 93 270 11 61
sindicatura@sindicatura.cat
www.sindicatura.cat

Publicación sujeta a depósito legal de acuerdo con lo previsto en el Real decreto 635/2015, de 10 de julio

ÍNDICE

ABREVIACIONES.....	7
ACLARACIÓN SOBRE REDONDEOS	7
1. INTRODUCCIÓN.....	9
1.1. INFORME.....	9
1.1.1. Objeto y alcance	9
1.1.2. Metodología	9
1.2. CUERPO DE MOSSOS D'ESQUADRA	10
1.2.1. Regulación y funciones	10
1.2.2. Organización.....	11
1.2.3. Trabajos de control	13
2. FISCALIZACIÓN REALIZADA	14
2.1. LIQUIDACIÓN DEL PRESUPUESTO DE GASTO DEL CAPÍTULO 1	14
2.1.1. Variación del gasto de personal.....	15
2.1.2. Variación en el número de efectivos	17
2.1.3. Seguridad Social.....	18
2.2. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y PLANTILLA.....	18
2.2.1. Relación de puestos de trabajo.....	18
2.2.2. Plantilla y número de efectivos.....	21
2.3. SELECCIÓN Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	24
2.3.1. Ofertas públicas de empleo y convocatorias	25
2.3.2. Sistemas de provisión	28
2.4. RETRIBUCIONES	37
2.4.1. Complemento de nocturnidad.....	39
2.4.2. Gratificaciones extraordinarias.....	40
2.4.3. Cuotas sociales.....	42
2.5. INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO	43
2.5.1. Dietas, locomoción y traslados.....	43
2.5.2. Indemnizaciones para asistencia a tribunales.....	46
2.6. OTROS ASPECTOS.....	46
2.6.1. Segunda actividad	46
2.6.2. Medallas de oro con distintivo rojo.....	50
2.6.3. Situaciones administrativas. diferentes del servicio activo	51
2.6.4. Control horario.....	52
2.6.5. Mantenimiento del puesto de trabajo	53

3.	CONCLUSIONES	53
3.1.	OBSERVACIONES	53
3.2.	RECOMENDACIONES	57
4.	TRÁMITE DE ALEGACIONES.....	59
4.1.	ALEGACIONES RECIBIDAS	59
4.2.	TRATAMIENTO DE LAS ALEGACIONES.....	75
	APROBACIÓN DEL INFORME	76

ABREVIACIONES

CME	Cuerpo de Mossos d'Esquadra
CTFP	Comisión Técnica de la Función Pública
DGP	Dirección General de la Policía
DOG	Diario Oficial Generalidad de Cataluña
EBEP	Estatuto básico del empleado público, Texto refundido aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre
LPGC	Ley de presupuestos de la Generalidad de Cataluña
LPGME	Ley 10/1994, de 11 de julio, de la Policía de la Generalidad – Mossos d'Esquadra
M€	Millones de euros
RPT	Relación de puestos de trabajo
TRFP	Texto refundido de textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública, aprobado por el Decreto legislativo 1/1997, de 31 de octubre

ACLARACIÓN SOBRE REDONDEOS

Las cifras que se presentan en algunos de los cuadros de este informe se han redondeado de forma individualizada, lo que puede producir diferencias entre la suma de las cifras parciales y los totales de los cuadros.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. INFORME

1.1.1. Objeto y alcance

La Sindicatura de Cuentas, como órgano fiscalizador del sector público de Cataluña, de acuerdo con la normativa vigente y en cumplimiento de su Programa anual de actividades, ha emitido este informe de fiscalización limitada de los gastos de personal del Cuerpo de Mossos d'Esquadra (CME) de la Generalidad de Cataluña, correspondiente al ejercicio 2018.

El objeto de este informe ha sido una fiscalización limitada de los aspectos legales y económicos relacionados con los gastos de personal del CME, registrados en el capítulo 1, Remuneraciones del personal, del presupuesto de gasto del Departamento de Interior, y también las indemnizaciones por razón de servicio del personal del CME registradas en el capítulo 2, Gastos de bienes corrientes y de servicios, del presupuesto de gasto del Departamento de Interior.

Aunque el ámbito temporal de este informe ha sido el ejercicio 2018, cuando se ha considerado necesario para completar el trabajo, se ha ampliado a períodos anteriores y posteriores.

El alcance de la revisión efectuada tiene un carácter limitado, razón por la cual las conclusiones no pueden utilizarse fuera de este contexto.

Las conclusiones del informe incluyen las observaciones más significativas, los incumplimientos normativos detectados y las recomendaciones sobre mejoras en la gestión de las actividades desarrolladas por el Departamento de Interior en algunos de los aspectos que se han puesto de manifiesto durante la realización del trabajo.

1.1.2. Metodología

El trabajo de fiscalización se ha llevado a cabo de acuerdo con los principios y normas internacionales de fiscalización del sector público generalmente aceptados y ha incluido todas aquellas pruebas, de cumplimiento y sustantivas, que se han considerado necesarias para obtener evidencias suficientes y adecuadas para poder expresar las conclusiones que se exponen en el informe.

El trabajo de campo finalizó el mes de julio de 2022.

El trabajo realizado presenta limitaciones en los apartados 2.4.1, Complemento de nocturnidad, y 2.6.4, Control horario, puesto que la información obtenida por el Departamento de

Interior resulta insuficiente para validar el correcto funcionamiento del control horario en los términos especificados en dichos apartados.

1.2. CUERPO DE MOSSOS D'ESQUADRA

1.2.1. Regulación y funciones

El Cuerpo de Mossos d'Esquadra está regulado en la Ley 10/1994, de 11 de julio, de la policía de la Generalidad – Mossos d'Esquadra (LPGME), que establece su naturaleza, su ámbito de actuación, sus funciones, su organización y estructura, fija el modo de acceso a las diferentes escalas y categorías y define el régimen estatutario que le es aplicable.

De acuerdo con la LPGME, el personal del CME, como policía ordinaria e integral, ejerce las siguientes funciones:

- De policía de seguridad ciudadana
- De policía administrativa
- De policía judicial
- De intervención en la resolución amistosa de conflictos privados, si es requerido
- De cooperación y colaboración con las entidades locales, de acuerdo con la Ley 16/1991, de 10 de julio, de las policías locales
- Otras funciones que le sean transferidas o delegadas por el procedimiento establecido por el artículo 150.2 de la Constitución
- Otras funciones que le sean encomendadas

Los miembros del CME son funcionarios de carrera de la Generalidad de Cataluña y se rigen por lo establecido por el Estatuto de autonomía; la Ley 19/1983, de 14 de julio, por la que se crea la policía autonómica de la Generalidad de Cataluña; la LPGME y las normas que la desarrollan y, con carácter supletorio, la ley orgánica de fuerzas y cuerpos de seguridad, en lo que no sea de aplicación directa, y la normativa en materia de función pública estatal y de Cataluña.

El personal del CME se estructura jerárquicamente en diferentes escalas y categorías y en función de ellas al personal le corresponde cumplir, con carácter preferente, las siguientes funciones:

- Escala superior, que incluye las categorías de intendente, comisario y mayor: el mando, dirección, orientación, coordinación e inspección, en el nivel superior, de los servicios policiales.
- Escala ejecutiva, que incluye la categoría de inspector: la gestión de las diversas áreas y unidades de los Mossos d'Esquadra y, si procede, el mando de la actividad policial.

- Escala intermedia, que incluye las categorías de sargento y de subinspector: el mando operativo y la supervisión de las tareas ejecutivas de las unidades, los grupos y subgrupos policiales.
- Escala básica, que incluye las categorías de mosso y cabo: las tareas ejecutivas derivadas del cumplimiento de las funciones policiales, y las funciones de mando de un funcionario o más de la misma escala en los diferentes servicios policiales.
- Escala de apoyo, que incluye las categorías de facultativo y técnico: el apoyo y la cobertura a la función policial en las tareas propias de la profesión para cuyo ejercicio habilita la titulación que les haya sido exigida para ingresar al cuerpo, y también funciones que requieren conocimientos propios y específicos de una formación concreta, en apoyo de la función policial.

1.2.2. Organización

De acuerdo con la LPGME, el Departamento de Interior,¹ de conformidad con los objetivos generales establecidos por el Gobierno, es el órgano responsable de la política de seguridad ciudadana de la Generalidad y le corresponde el mando y la dirección superior del personal del CME.

El CME se encuadra en la Dirección General de la Policía (DGP) del Departamento de Interior, de acuerdo con el Decreto 320/2011, de 19 de abril, de reestructuración del Departamento de Interior.

El Decreto 415/2011, de 13 de diciembre, de estructura de la función policial de la DGP, modificó la estructura policial, y asignó al titular de la DGP las funciones de mando, dirección e inspección del CME, bajo la dirección y supervisión de las autoridades superiores.

Así, de acuerdo con dicho decreto, corresponden a la DGP las siguientes funciones:

- Ejercer el mando de las unidades policiales y administrativas que dependen de ella.
- Elaborar y formular propuestas sobre la organización general del CME y determinar las necesidades del personal en las distintas escalas, categorías y especialidades.
- Elaborar y dictar circulares e instrucciones para dirigir la actividad del CME y de los servicios necesarios para el desarrollo de la actividad policial.

1. En la LPGME, denominado Departamento de Gobernación.

- Aplicar y supervisar el cumplimiento del régimen estatutario del CME.
- Elaborar y enviar a la Secretaría General las convocatorias de acceso y provisión, las propuestas de modificación de las relaciones de puestos de trabajo y las ofertas de empleo del CME.
- Ejecutar el presupuesto asignado a su centro directivo, sin perjuicio de las competencias que puedan corresponder a la Secretaría General del departamento.
- Proponer a la Secretaría General el plan director de sistemas de información y telecomunicaciones del ámbito del servicio policial, que se debe integrar en el Plan director del TIC del Departamento.
- Dirigir la elaboración de los estudios e informes necesarios para ejercer las competencias propias en el campo de la seguridad ciudadana.
- Cualquier otra función que le atribuya la legislación y demás normativa vigente en materia de seguridad pública y policía.

El ejercicio de las funciones encomendadas al director general de la policía durante el año 2018 fueron desarrolladas por las siguientes personas:

- Durante la aplicación del artículo 155 de la Constitución, Juan Antonio Puigserver Martínez fue nombrado secretario general técnico del Ministerio del Interior mediante el Real decreto 965/2017, de 3 de noviembre. Posteriormente, de acuerdo con la Orden INT/1074/2017, de 7 de noviembre, se delegaron las funciones que correspondían al director general de la policía del Departamento de Interior en el titular de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Interior.
- En fecha 7 de junio de 2018, Andreu Joan Martínez Hernández fue nombrado director general de la policía, después de la aplicación del artículo 155 de la Constitución, y ocupó el cargo hasta el 1 de octubre de 2019, cuando fue sustituido por Pere Ferrer Sastre.

Estructura organizativa

Para ejercer las funciones previstas a la LPGME, el Cuerpo de la Policía de la Generalidad – Mossos de Escuadra, se estructura en los niveles organizativos descendientes siguientes: jefatura de la policía, comisaría superior de coordinación, comisaría general, región policial, división, área, unidad y grupo:

Cuadro 1. Estructura organizativa: niveles organizativos

Niveles organizativos descendentes	Descripción
Jefatura de la policía	Encabezada por el comisario jefe, que ejerce la dirección estratégica y el mando operativo del CME, excepto de aquellas unidades policiales que dependen directamente de la Dirección General de la Policía.
Comisarías superiores de coordinación	Órganos adscritos a la jefatura de la policía e integran las comisarías generales, las divisiones y/o regiones policiales. Les corresponde el mando y coordinación operativos de las unidades centrales y territoriales.
Comisaría general	Órgano central que, ordinariamente, se adscribe a la Comisaría superior de coordinación central.
Región	Órgano territorial, con rango de comisaría general, que se adscribe a la Comisaría superior de coordinación territorial. Le corresponde la dirección operativa de ámbitos concretos de la actividad policial.
División	Órgano que, ordinariamente, se adscribe a una comisaría general. Su naturaleza organizativa es de órgano central, aunque puede estar territorialmente desconcentrada.
Área	Órgano que, ordinariamente, se adscribe a una división o región policial. Le corresponde la dirección táctica de ámbitos concretos de la actividad de la policía. Se establecen los siguientes tipos de áreas: a) Áreas centrales y áreas territoriales, como desarrollo de las divisiones. b) Áreas regionales y áreas básicas policiales, como desarrollo de las regiones policiales.
Unidad	Órgano que, ordinariamente, se adscribe a un área. Le corresponde la dirección operativa de la policía. Se establecen los tipos de unidades siguientes: a) Unidades centrales y unidades territoriales, como desarrollo de las áreas centrales y territoriales. b) Unidades regionales, como desarrollo de las áreas regionales. c) Unidades de las áreas básicas policiales en el ámbito de la seguridad ciudadana y de la investigación.
Grupo	Órgano que, ordinariamente, se adscribe a una unidad. Sus funciones son, con carácter general, las relativas a la supervisión y ejecución directa de las tareas policiales.

Fuente: Elaboración propia a partir del Decreto 415/2011, de 13 de diciembre.

A los efectos de la implantación del CME, el territorio de Cataluña se divide en las regiones policiales siguientes: Girona, Ponent, Pirineu Occidental, Central, Camp de Tarragona, Terres de l'Ebre, Metropolitana Norte, Metropolitana Sur y Metropolitana Barcelona.

1.2.3. Trabajos de control

El 11 de octubre de 2019 la Intervención Delegada del Departamento de Interior emitió un informe de control posterior referente a las nóminas del segundo semestre de 2018 del personal del CME, que englobaban alrededor de 17.000 perceptores, y sus horas extraordinarias pagadas durante el mismo periodo. Se exceptuaba del informe de control posterior el personal facultativo dentro de la escala de apoyo, del cual la Intervención efectúa la fiscalización previa. Dicho informe no incluía observaciones o incumplimientos significativos.

2. FISCALIZACIÓN REALIZADA

El total de obligaciones reconocidas en 2018 en el capítulo 1, Remuneraciones del personal, del presupuesto de gasto del Departamento de Interior fue de 1.046,34 M€, lo que representaba un 84,0% respecto al total de obligaciones reconocidas del presupuesto de gasto del Departamento de Interior, de 1.245,15 M€.

En el ejercicio 2018, el total de las obligaciones reconocidas en el capítulo 1, Remuneraciones del personal del CME eran 837,19 M€ y representaban un 80,0% respecto a la totalidad del gasto reconocido en el capítulo 1 del Departamento de Interior. Este gasto estaba registrado dentro de del servicio IT09, Gastos de personal de mossos y en el programa presupuestario 221 Seguridad ciudadana.

2.1. LIQUIDACIÓN DEL PRESUPUESTO DE GASTO DEL CAPÍTULO 1

A continuación se presenta la liquidación del presupuesto del ejercicio 2018 del servicio IT09, Gastos de personal de mossos, detallada por aplicaciones presupuestarias:

Cuadro 2. Liquidación del presupuesto de gasto del capítulo 1. Ejercicio 2018

Partida presupuestaria	Descripción	Créditos presupuestarios				Obligaciones reconocidas (OR)	Grado de ejecución OR/CD (%)
		Créditos iniciales	Modificaciones		Créditos definitivos (CD)		
			Aumentos por transferencia	Minoraciones por transferencia			
D/1200001	Retribuciones básicas del personal funcionario	212.173.536	7.060.245	(3.897.186)	215.336.595	215.425.062	100,0
D/1210001	Retribuciones complementarias del personal funcionario	453.798.169	8.914.771	(6.232.917)	456.480.023	455.867.212	99,9
D/1510001	Gratificaciones por servicios extraordinarios	3.922.825	9.850.000	-	13.772.825	12.565.398	91,2
D/1600001	Seguridad Social	160.304.973	1.293.387	(6.441.342)	155.157.019	153.329.817	98,8
Total capítulo 1		830.199.503	27.118.403	(16.571.445)	840.746.462	837.187.489	99,6

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

En el ejercicio 2018, el nivel de pago de las obligaciones reconocidas fue de un 100,0% y el porcentaje de ejecución del presupuesto del capítulo 1, de un 99,6%.

Las partidas presupuestarias D/1200001 y D/1210001, de retribuciones básicas y retribuciones complementarias, respectivamente, estaban vinculadas en cuanto a clasificación presupuestaria.

Todas las modificaciones presupuestarias del ejercicio, detalladas en el cuadro anterior, fueron transferencias de crédito tramitadas de acuerdo con las normas establecidas en el Decreto legislativo 3/2002, de 24 de diciembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de finanzas públicas de Cataluña y en la Ley 4/2017, de 28 de marzo, de presupuestos de la Generalidad de Cataluña (LPGC) para 2017.

Una parte de las transferencias de crédito del ejercicio fueron destinadas a ampliar en 9,85 M€ la partida de gratificaciones extraordinarias para poder reconocer presupuestariamente las horas extraordinarias de 2018 y las pendientes de registrar de 2017.

A continuación, se explican brevemente los tres expedientes de modificaciones de crédito que tuvieron lugar durante el ejercicio 2018 destinados a ampliar las gratificaciones extraordinarias:

- En el primer trimestre de 2018 se tramitó una transferencia de crédito por un total de 3,85 M€ para dotar la partida de saldo suficiente para hacer frente a las horas extraordinarias pendientes del ejercicio 2017 que correspondían a los dispositivos CRONOS (por los atentados de Barcelona del mes de agosto) y al dispositivo AGORA (por las actuaciones policiales del 1 de octubre de 2017).
- Para hacer frente a la amenaza terrorista, el 8 de mayo de 2015 se aprobó el Programa operativo específico Antiterrorista (POEA) de la policía de la Generalidad – Mossos d'Esquadra, dispositivo que se puso en marcha durante los ejercicios posteriores y que dotaba de refuerzos el Cuerpo.

El presupuesto prorrogado para 2018 de la DGP era insuficiente ante la necesidad urgente de recursos extraordinarios para el dispositivo para hacer frente a la amenaza terrorista. Por este motivo, por Acuerdo de Gobierno de 26 de mayo de 2018 se aprobó un expediente de transferencia de crédito por un total de 4,50 M€ entre partidas del presupuesto del Departamento de la Vicepresidencia y de Economía y Hacienda y partidas del presupuesto del Departamento de Interior para hacer frente al gasto necesario para financiar dichas horas extraordinarias.

- En el cuarto trimestre del año, se tramitó otra transferencia, de 1,50 M€, para financiar las horas extraordinarias realizadas para asistir a juicios y para otros dispositivos menores.

2.1.1. Variación del gasto de personal

Las obligaciones reconocidas en el capítulo 1, Retribuciones del personal, del CME, del presupuesto de gasto a 31 de diciembre de los ejercicios 2017 y 2018, fueron las siguientes:

Cuadro 3. Variación de las obligaciones reconocidas y número de efectivos del personal del CME

Aplicación	Concepto	Obligaciones reconocidas 2017	Obligaciones reconocidas 2018	Variación (%)
1200001	Retribuciones básicas del personal funcionario	212.114.402	215.425.062	1,6
1210001	Retribuciones complementarias del personal funcionario	452.024.956	455.867.212	0,9
1510001	Gratificaciones por servicios extraordinarios	15.344.500	12.565.398	(18,1)
1600001	Seguridad Social	159.833.382	153.329.817	(4,1)
Total		839.317.240	837.187.489	(0,3)
Efectivos		16.930	17.360	2,5

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

En el ejercicio 2018 las obligaciones reconocidas correspondientes al personal del CME no tuvieron una variación significativa respecto al ejercicio 2017, con la excepción destacable de las gratificaciones extraordinarias, que disminuyeron como consecuencia de una menor realización de horas extraordinarias por parte del personal del CME (véase el apartado 2.4.2).

La LPGC para 2017, prorrogada para el ejercicio 2018, no previó ningún incremento en las retribuciones íntegras del personal activo respecto de las vigentes a 31 de diciembre, pero la disposición adicional vigésima tercera de la misma ley dispuso que los incrementos de las retribuciones del personal del sector público que, si procedía, pudiera establecer el Estado, se debían aplicar.

Los presupuestos generales del Estado para 2018 fijaron un incremento retributivo de hasta un máximo del 1,5% respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2017. Además de este incremento se habilitó un 0,25% con efectos del 1 de julio de 2018 y un incremento retributivo adicional del 0,2% de la masa salarial.

En el ejercicio 2018 se aplicaron correctamente dichos incrementos retributivos. A continuación, se detalla la fecha de pago en las nóminas de los miembros del CME de estos incrementos:

Cuadro 4. Incrementos retributivos del año 2018

Norma o acuerdo	Incremento aprobado	Fecha de efectos	Retrasos pagados	
			Período	Fecha de aplicación
Decreto ley 5/2018, de 16.10.2018	1,50% respecto al 2017	01.01.2018	01.01.2018 - 30.06.2018 01.07.2018 - 30.09.2018	Noviembre 2018 Octubre 2018
Decreto ley 5/2018, de 16.10.2018	0,25% adicional respecto al 2017	01.07.2018	01.07.2018 - 30.09.2018	Octubre 2018
Acuerdo del Gobierno de 4.12.2018	0,20% de la masa salarial	01.01.2018	01.01.2018 - 31.12.2018	Diciembre 2018

Fuente: Elaboración propia a partir de las nóminas mensuales de los trabajadores seleccionados para analizar la prueba de nóminas.

En 2018 se abonó al personal funcionario el 20,77% del importe correspondiente a la recuperación parcial de la paga extraordinaria del mes de diciembre de 2012. El importe bruto de la devolución fue de 8,98 M€ y fue abonado en la nómina del mes de abril.

Durante el ejercicio 2018 se mantuvieron otras medidas de reducción del gasto de personal aplicadas en ejercicios anteriores: no se abonó el complemento de productividad, no se hicieron aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivo que incluyeran la cobertura de la contingencia de jubilación y no se concedieron ayudas en concepto de Fondo de acción social, ni percepciones derivadas de los sistemas de ayudas para la comida del personal.

2.1.2. Variación en el número de efectivos

El siguiente cuadro muestra el número de efectivos por grupos y los aspirantes a 31 de diciembre de los ejercicios 2017 y 2018 y su variación.

Cuadro 5. Número de efectivos. Ejercicios 2017 y 2018

Grupo/aspirantes	2017	2018	Variación
A	184	203	19
B	146	157	11
C	16.600	16.493	(107)
Aspirantes	-	507	507
Total	16.930	17.360	430

Fuente: Departamento de Interior.

Los aspirantes hacen referencia a la situación del personal que para acceder a la categoría de Mosso d'Esquadra por el sistema de oposición libre ha superado la fase de oposición, pero queda pendiente de superar un curso selectivo que organiza la Escuela de Policía de Cataluña de nueve meses de duración y el período de prácticas de doce meses, ambos requeridos y regulados en la LPGME.

El Real decreto 456/1986, de 10 de febrero, por el que se fijan las retribuciones de los funcionarios en prácticas, establece que aquellos que estén desarrollando cursos selectivos o en período de prácticas serán nombrados funcionarios en prácticas y recibirán una retribución equivalente al sueldo base y las pagas extraordinarias correspondientes al grupo al cual esté clasificado el cuerpo o escala al cual aspiran. No obstante, si las prácticas se realizan llevando a cabo un trabajo, el importe anterior se incrementará en las retribuciones complementarias correspondientes al puesto.

El número de efectivos del mes de diciembre de 2018 era superior en 430 trabajadores al número de efectivos de diciembre de 2017.

Esta variación se explica principalmente por la incorporación de nuevo personal aspirante a mosso o mossà después de superar la fase de oposición con la finalidad de realizar el curso selectivo previsto en la convocatoria que el Departamento de Interior publicó el año 2017 (convocatoria con número de registro 46/2017) para cubrir 500 plazas de la categoría de mosso de la escala básica del personal del CME (véase el apartado 2.3.1).

El incremento de efectivos de los grupos A y B del año 2018 se explica principalmente por las resoluciones de dos convocatorias (convocatorias con número de registro 050/16 y 054/16, respectivamente) de concurso oposición libre para cubrir 18 plazas de la categoría de inspector, grupo B y 12 plazas de la categoría de intendente, grupo A. Las personas que superaron la fase de oposición prevista en las dos convocatorias iniciaron el período de prácticas establecido. Este período de prácticas finalizó el 22 de enero de 2018 por la categoría de intendente y el 15 de enero de 2018 por la categoría de inspector. A partir de aquellas fechas, los aspirantes se incorporaron como funcionarios del CME dentro de los grupos B y A correspondientes.

La disminución del grupo C obedece a las bajas producidas como consecuencia de jubilaciones, defunciones y excedencias, entre otras causas.

2.1.3. Seguridad Social

El 18 de mayo de 1999 la Generalidad de Cataluña y la Tesorería General de la Seguridad Social firmaron un convenio de regulación de relaciones para el pago de las cuotas de la Seguridad Social en el que se establecía ampliar en tres meses el plazo para formular y presentar la documentación recaudatoria de la Seguridad Social. Así, pues, las obligaciones reconocidas del ejercicio 2018 incluyen la cuota patronal del CME desde octubre de 2017 hasta septiembre de 2018. En el ejercicio 2018 se imputaron 38,18 M€ correspondientes a gastos devengados el último trimestre del ejercicio anterior. Las obligaciones del último trimestre de 2018 fueron de 40,05 M€ y se reconocieron el primer trimestre del ejercicio 2019.

2.2. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y PLANTILLA

2.2.1. Relación de puestos de trabajo

En el siguiente cuadro se muestra el número de puestos de trabajo del personal del CME según la Relación de puestos de trabajo (RPT) publicada:

Cuadro 6. Relación de puestos de trabajo por escalas de cuerpos y sistema de provisión. Cuerpo de Mossos d'Esquadra

Escala y cuerpo	Grupo	Código de especificación del cuerpo	Niveles	Concurso específico	Concurso general	Concurso oposición	Libre designación	Total general
Escala superior								
Mayor	A	A99	30	0	0	0	2	2
Comisario jefe	A	A98, A99	30	0	0	0	1	1
Comisario	A	A98	29	1	0	0	27	28
Intendente	A	A97	27	2	23	1	45	71
Escala ejecutiva								
Inspector	B	B96	24, 25	70	68	0	61	199
Escala intermedia								
Subinspector	C	C95	20, 21, 22	240	202	51	48	541
Sargento	C	C88	18, 20	234	613	392	95	1.334
Escala básica								
Cabo	C	C87	16	49	2.009	1.396	276	3.730
Mosso	C	C86	14	0	9.361	4.959	831	15.151
Escala de apoyo								
Personal facultativo	A	A95	22, 23, 24, 26, 28	10	138	0	0	148
Personal técnico	B	B95	22	0	8	0	0	8
Personal facultativo	A	-	23					1
Total				606	12.422	6.799	1.386	21.214

Fuente: Elaboración propia a partir de la Resolución PDA/744/2019, de 22 de marzo, por la cual se da publicidad a la refundición de la Relación de puestos de trabajo del personal funcionario de los departamentos de la Administración de la Generalidad de Cataluña.

Mediante la Resolución PDA/744/2019, de 22 de marzo, se dio publicidad a la RPT que incluía las modificaciones que se habían aprobado hasta el 20 de diciembre de 2018 y que habían sido acordadas en las sesiones de la Comisión Técnica de la Función Pública (CTFP), celebradas entre el 24 de enero y el 20 de diciembre de 2018. Esta resolución fue publicada en el *Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña* (DOGC) 7841, de 27 de marzo de 2019.

En esta refundición de la RPT constaban 21.214 puestos de trabajo correspondientes al personal del CME. Se ha verificado que el contenido mínimo de la descripción de los puestos que figuraban en la RPT era conforme a lo establecido en el artículo 29 del Decreto legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública (TRFP), salvo del supuesto al que se hace referencia en las observaciones que se formulan a continuación.

Del trabajo de fiscalización realizado se desprenden las siguientes observaciones:

- La libre designación, como sistema excepcional de provisión, está regulada en el artículo 12 del Decreto 401/2006, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de

provisión de puestos de trabajo del personal del CME, el cual establece que se provienden por libre designación entre personas funcionarias del CME los puestos de trabajo de las categorías de comisario y mayor, y todos aquellos en que así se determine en la RPT, dado el carácter directivo o de mando, la naturaleza o especialización de sus funciones, o bien la especial responsabilidad.

En la RPT vigente el año 2018 constaban 1.386 puestos de trabajo, el sistema de provisión de los cuales era la libre designación, respecto de un total de 21.214 de puestos de trabajo que había en la RPT, lo que suponía un 6,5% sobre el total.

De acuerdo con la RPT había 2 puestos de trabajo de la categoría de mayor y 29 puestos de trabajo de la categoría de comisario, incluyendo el puesto de comisario jefe, de los cuales 1 se cubría mediante concurso específico y 28 mediante la libre designación, lo que representaba un 0,1% respecto a la totalidad de puestos de trabajo ocupados mediante este sistema de provisión. Los demás puestos de la RPT por los cuales se preveía este sistema de provisión correspondían a categorías inferiores, de las cuales predominaban las de cabo, 276 puestos, y mosso, 831 puestos, ambas categorías incluidas en la escala básica del personal del CME, lo que representaba un 80,0% de los puestos de libre designación.

De acuerdo con la información recibida del Departamento de Interior, la justificación de la naturaleza de la libre designación de estos puestos de especialización, además de la especial confianza inherente a esta modalidad de provisión, viene dada por la naturaleza de sus funciones, especialización y especial responsabilidad, requisitos recogidos en el apartado 1 del artículo 12 del Reglamento de provisión de puestos de trabajo de los miembros del CME.

Concretamente las funciones consideradas para utilizar este sistema de provisión son: análisis, información, intervención especial, investigación interna, protección especial y seguimiento y vigilancia.

En el análisis efectuado se constata que de una muestra realizada a criterio del auditor de 20 puestos que figuraban en la RPT como de libre designación –de un total de 1.386– en ninguno de los casos analizados constaba la justificación previa relativa al sistema de libre designación asignado para la provisión, por lo tanto, se vulneró, así, la legislación básica estatal y la catalana.

Hay que subrayar que es reiterada la jurisprudencia del Tribunal Supremo según la cual el sistema de provisión de puestos por libre designación tiene un carácter excepcional, y, por este motivo, la adopción de este sistema solo es ajustado a derecho cuando está debidamente justificada en atención a las características de las funciones asignadas al puesto de trabajo, y en la descripción de las circunstancias que hacen valorar la concurrencia del carácter directivo, de la confianza o de la especial responsabilidad.

- En una de las plazas de la RPT correspondiente al grupo A de la categoría de facultativo no constaba ni su sistema de provisión ni el código de especificación del cuerpo. Era una plaza de archivero, la cual, tal y como constaba en el apartado de observaciones de la RPT publicada, era un puesto a extinguir y no había estado ocupado durante todo el ejercicio 2018. Puesto que los puestos a extinguir, una vez que han quedado vacantes, no se pueden volver a ocupar, la Sindicatura considera que este puesto no debería de aparecer en la RPT vigente publicada mediante la Resolución PDA/744/2019, de 22 de marzo.
- No se publicaron las modificaciones de la RPT con la periodicidad trimestral establecida en el artículo 7 del Decreto 328/1993, de 28 de diciembre, sobre las relaciones de puestos de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalidad de Cataluña, que establece la necesidad de publicar trimestralmente las modificaciones realizadas en la página web correspondiente, y publicar la RPT íntegra actualizada en el DOGC.

2.2.2. Plantilla y número de efectivos

A continuación, se muestran las plazas que constan en el anexo de personal de la LPGC para 2017, prorrogados para 2018, comparadas con los efectivos a 31 de diciembre de 2018, a partir de la información obtenida del resumen de nóminas del mes de diciembre:

Cuadro 7. Número de efectivos del Cuerpo de Mossos

Grupo	Plazas anexo personal	Efectivos a 31.12.2018	Diferencias
A	180	203	(23)
B	143	157	(14)
C	16.876	16.493	383
Total funcionarios	17.199	(a) 16.853	346
Aspirantes	400	(b) 507	(107)
Total	17.599	17.360	239

Fuente: Elaboración propia.

Notas:

- De la cifra total de personal funcionario, 135 personas correspondían a la escala de apoyo, de los cuales, 129 personas ocupaban la categoría de facultativo y 6 personas la categoría de técnico.
- Las siete plazas por encima de las 500 ofrecidas en la convocatoria de la categoría de mosso se originan como consecuencia de dar cumplimiento a las bases de la convocatoria para dar cobertura al alza para poder garantizar el acceso de 500 efectivos, puesto que a menudo parte de los participantes o no superan o renuncian en la fase del curso selectivo o en la fase de prácticas establecidas en la convocatoria una vez superada la fase de oposición.

Por grupos, las plazas incorporadas en el anexo de personal de los grupos A, B y aspirantes eran inferiores a las plazas ocupadas a 31 de diciembre de 2018 en 23, 14 y 107 efectivos, respectivamente. De acuerdo con la información facilitada por el Departamento de Interior,

cuando se elabora el presupuesto las plazas que constan en el anexo de personal incluyen los puestos ocupados y presupuestados y los puestos vacantes y presupuestados, estos últimos, en función de lo que se prevé ocupar durante el ejercicio presupuestario. Cuando se prorroga el presupuesto se hace por el total de créditos iniciales de gasto de los que se dispone, pero el número de puestos por grupos puede variar en función de las necesidades del servicio, y su financiación se efectúa con estos créditos presupuestados.

Por sistema de provisión, el número de efectivos a 31 de diciembre de 2018 era el siguiente:

Cuadro 8. Número de efectivos a 31 de diciembre de 2018 del Cuerpo de Mossos

Código descriptivo	Número de efectivos	Porcentaje
Funcionario de carrera		
ON Definitiva	12.667	72,9
OP Provisional	1.520	8,8
CS Comisión de servicios	2.327	13,4
EF Encargo de funciones	293	1,7
SD Sustitución directa	2	0,0
Mossos aspirantes en fase de formación	507	2,9
Funcionario interino		
IT Interino*	44	0,3
Total	17.360	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir del resumen de nóminas de diciembre 2018.

* Solo escala de apoyo facultativos y técnicos.

En lo referente el número de efectivos según el sistema de provisión se observa que un 73,0% del total del personal del CME ocupaba su puesto en adscripción definitiva, mientras que el resto lo hacía bajo otras formas de provisión; destaca un 13,4% de los efectivos que lo hacía en comisión de servicios y un 8,8% en adscripción provisional (véase el apartado 2.3.2.2).

En relación con los interinos, todos los nombramientos en interinidad son de la escala de apoyo, categorías de facultativo o técnico, las formas de acceso a esta escala están reguladas en el artículo 28 apartado 1 de la LPGME. Durante el ejercicio 2018 se ocuparon 7 puestos de trabajo de facultativo mediante el sistema de provisión de interino, uno de los cuales fue baja el 8 de julio de 2018 (véase el apartado 2.3.2.2).

Dado lo previsto en la disposición adicional del Decreto 45/1999, de 23 de febrero, de regulación de los puestos de trabajo de facultativos y técnicos del personal del CME, estos puestos pueden ser cubiertos por personal interino, de acuerdo con la normativa general sobre función pública de la Administración de la Generalidad, siempre que no haya funcionarios de carrera que reúnan los requisitos y las condiciones para ocupar dichos puestos de trabajo.

La distribución de los efectivos por vinculación y sexo a 31 de diciembre de 2018 era la siguiente:

Cuadro 9. Número de efectivos por vinculación y sexo del Cuerpo de Mossos d'Esquadra a 31 de diciembre de 2018

Vinculación	Sexo	Número de efectivos	Porcentaje
Funcionarios	Mujer	3.577	20,6
	Hombre	13.232	76,2
	Total	16.809	96,8
Interinos	Mujer	31	0,2
	Hombre	13	0,1
	Total	44	0,3
Aspirantes	Mujer	89	0,5
	Hombre	418	2,4
	Total	507	2,9
Total		17.360	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitadas por el Departamento de Interior.

La distribución de efectivos por categoría, escala y sexo a 31 de diciembre de 2018 era la siguiente:

Cuadro 10. Número de efectivos por categoría y escala y sexo del Cuerpo de Mossos d'Esquadra a 31 de diciembre de 2018

Categoría/Escala	Mujeres		Hombres		Total
	Número	Porcentaje sobre el total de la categoría o escala	Número	Porcentaje sobre el total de la categoría o escala	
Escala básica. Mosso	3.093	23,6	10.029	76,4	13.122
Escala básica. Cabo	382	14,7	2.225	85,3	2.607
Escala intermedia. Sargento	95	10,3	824	89,7	919
Escala intermedia. Subinspector	27	7,1	353	92,9	380
Escala ejecutiva. Inspector	12	8,9	123	91,1	135
Escala superior. Intendente	4	8,5	43	91,5	47
Escala superior. Comisario	2	10,0	18	90,0	20
Escala superior. Mayor	-	0,0	1	100,0	1
Escala de apoyo. Facultativo	79	64,2	44	35,8	123
Escala de apoyo. Técnico	3	50,0	3	50,0	6
Total	3.697	21,3	13.663	78,7	17.360

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitadas por el Departamento de Interior.

A 31 de diciembre de 2018, el número de efectivos era de 17.360 trabajadores, de los cuales 3.697 eran mujeres, un 21,3%, y 13.663 eran hombres, un 78,7%. El 90,5% de los puestos

de mando estaban ocupados por hombres mientras que solo el 9,5% de estos puestos estaban cubiertos por mujeres.

A 13 de diciembre de 2021, la Comisión Negociadora,² participada de forma paritaria por representantes del Departamento de Interior y de los trabajadores, aprobó el Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de la policía de la Generalidad – Mossos d'Esquadra, para promover la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres que formaban parte de la policía de la Generalidad – Mossos d'Esquadra, integrar la perspectiva de género en la organización y estructura interna del Cuerpo de Mossos d'Esquadra y dar cumplimiento a las obligaciones que establece la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

2.3. SELECCIÓN Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

El capítulo II de la LPGME regula el acceso y promoción a las diferentes categorías del personal del CME.

Los sistemas de selección para acceder a las diferentes escalas y categorías en que se estructura el CME, tal y como se indica en el apartado 1.2.1 del informe, deben garantizar en todos los casos el cumplimiento de los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad.

A continuación se detallan los sistemas de acceso a las diferentes categorías del CME:

- El acceso a la categoría de mosso es por el sistema de oposición libre, que requiere, además de la superación de las pruebas selectivas que establece la convocatoria, la superación de un curso selectivo y de un período de prácticas.

Los aspirantes, durante el curso selectivo y el período de prácticas, tienen la consideración de funcionarios en prácticas y una vez superado este período serán nombrados funcionarios de carrera, de acuerdo con lo establecido en la correspondiente convocatoria.

- El acceso a las categorías de cabo, sargento y subinspector es por promoción interna, mediante concurso oposición, entre los miembros del CME que tengan un mínimo de dos años de antigüedad en la categoría inmediatamente inferior. Las bases de la convocatoria pueden exigir la superación de un período de prácticas de carácter selectivo.
- El acceso a las categorías de inspector y de intendente es por concurso oposición libre y se debe reservar hasta un 50% de las plazas de cada convocatoria para el turno de

2. En sesión 133/21 del Consejo de la Policía, punto 19 del orden del día tratado en fecha 14 de mayo de 2021, se acordó la creación de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Policía de la Generalidad – Mossos d'Esquadra.

promoción interna. La convocatoria puede establecer un período de prácticas de carácter selectivo.

- El acceso a la categoría de comisario es por el sistema de libre designación, mediante convocatoria pública.
- El acceso a la categoría de mayor es mediante el sistema de libre designación, efectuada por el titular del Departamento de Interior de entre los comisarios del CME.
- El acceso a las categorías de facultativo y técnico de la escala de apoyo es por promoción interna, mediante los sistemas de oposición, concurso o concurso oposición, entre los funcionarios en activo del CME y de los demás cuerpos especiales de la Generalidad del grupo A, subgrupos A1 y A2. En el caso de que las vacantes no se cubran por promoción interna, hay que hacer su convocatoria en turno libre.

2.3.1. Ofertas públicas de empleo y convocatorias

A continuación, se muestra un detalle de las ofertas públicas de empleo correspondientes a las convocatorias de selección vigentes durante el ejercicio 2018:

Cuadro 11. Ofertas públicas de empleo y procesos selectivo con efectos en 2018

Publicación de la oferta pública de empleo	Identificación de la oferta pública de empleo	Publicación de la convocatoria	Descripción	Plazas ofertadas	Solicitudes presentadas	Destinos asignados	Resolución del proceso
DOGC 7240, de 4.11.2016	Acuerdo GOV/142/2016, de 2 de noviembre, por el que se aprueba la oferta parcial de empleo pública, entre otras, de 18 plazas de la categoría de inspector de la escala ejecutiva del cuerpo de Mossos d'Esquadra para el año 2016	DOGC 7246, de 14.11.2016	Convocatoria mediante concurso oposición libre para cubrir 18 plazas de la categoría de inspector de la escala ejecutiva del Cuerpo de Mossos d'Esquadra (núm. de registro de la convocatoria 050/16)	18	301	18	Resolución de nombramiento INT 42/2018, de 17 de enero, BOE 19, de 22.1.2018
DOGC 7240, de 4.11.2016	Acuerdo GOV/142/2016, de 2 de noviembre, por el que se aprueba la oferta parcial de empleo pública, entre otras, de 12 plazas de la categoría de intendente de la escala superior del Cuerpo de Mossos d'Esquadra para el año 2016	DOGC 7246, de 14.11.2016	Convocatoria mediante concurso oposición libre para cubrir 12 plazas de la categoría de intendente de la escala superior del Cuerpo de Mossos d'Esquadra (núm. de registro de la convocatoria 054/16)	12	84	12	Resolución de nombramiento INT 91/2018, de 9 de enero, BOE 13, de 15.1.2018

Publicación de la oferta pública de empleo	Identificación de la oferta pública de empleo	Publicación de la convocatoria	Descripción	Plazas ofertadas	Solicitudes presentadas	Destinos asignados	Resolución del proceso
DOGC 7353, de 20.4.2017	Acuerdo GOV/48/2017, de 18 de abril, por el que se aprueba la oferta parcial de empleo público de la Generalidad de Cataluña para el año 2017	DOGC 7407, de 7.7.2017	Convocatoria mediante oposición libre para cubrir plazas de la categoría de mosso de la escala básica del Cuerpo de Mossos d'Esquadra (núm. de registro de la convocatoria 046/17)	500	10.548	455	Resolución INT/1486/2020, de 23 de junio, de nombramiento de personas funcionarias de la categoría de mosso de la escala básica del Cuerpo de Mossos d'Esquadra de la Generalidad (046/17)
DOGC 7405, de 5.7.2017	Acuerdo GOV/88/2017, de 4 de julio, por el que se modifica el Acuerdo GOV/48/2017, de 18 de abril, por el que se aprueba la oferta parcial de empleo público de la Generalidad de Cataluña para el año 2017						
DOGC 7405, de 5.7.2017	Acuerdo GOV/89/2017, de 4 de julio, por el que se aprueba la oferta parcial de empleo público de la Generalidad de Cataluña para el año 2017						

Fuente: Elaboración propia a partir de la Memoria del Departamento de Interior y de información proporcionada por el departamento.

Durante el ejercicio 2018 se resolvieron dos convocatorias de concurso oposición: la convocatoria 050/16 para acceder a la categoría de inspector y la convocatoria 054/16 para acceder a la categoría de intendente, de las escalas ejecutiva y superior, respectivamente, del CME.

Además, había en curso la convocatoria de oposición libre con número de registro 046/17 para acceder a la categoría de mosso, de la escala básica. Concretamente, a 31 de diciembre de 2018, los aspirantes estaban en la fase de formación, la cual se inició en septiembre de 2018 y finalizó en junio de 2019. Posteriormente se inició el período de prácticas, el cual finalizó en junio del ejercicio 2020.

El artículo 31 de la LPGC para 2017 establece que en el ejercicio 2017 las ofertas de empleo público y los instrumentos de gestión similares se debían aprobar en función de las disponibilidades presupuestarias. Por el Acuerdo de Gobierno 48/2017, de 18 de abril, modificado por el Acuerdo de Gobierno 88/2017, de 4 de julio, se aprobó la oferta parcial de empleo público de la Generalidad de Cataluña para 2017. La oferta incluía 50 plazas de la categoría de mosso para acceder a la escala básica del cuerpo.

Paralelamente a esta modificación, se publicó el Acuerdo de Gobierno GOV/89/2017, de 4 de julio, por el que se aprobaba la oferta pública de empleo del CME de la Generalidad de Cataluña para el año 2017, la cual ofrecía 450 plazas de la categoría de mosso y 5 plazas de la categoría de facultativo.

Este Acuerdo de Gobierno fue modificado por el Acuerdo de Consejo de Ministros de 29 de diciembre de 2017 publicado mediante la Orden GAH/3/2018, de 23 de enero, la cual, después de diferentes requerimientos por parte de la Administración del Estado relativos al

cálculo de la tasa de reposición, autorizaba y acordaba la acumulación de 455 plazas que integraban la tasa de reposición no consumida correspondiente a cuerpos y escalas de personal funcionario de la Administración de la Generalidad incluidas en la oferta parcial de empleo pública de la Generalidad de Cataluña aprobada por el Acuerdo GOV/48/2017, de 18 de abril, al Cuerpo de Mossos d'Esquadra, minorando a su vez el mismo número de plazas de dicha oferta, correspondientes a otros cuerpos de la Generalidad.

Todas las plazas ofertadas fueron incluidas en la convocatoria de oposición libre para el ingreso y el acceso a la categoría de mosso de la escala básica del CME con número de registro 046/17.

De la fiscalización efectuada se desprenden las siguientes observaciones:

- Mediante el Acuerdo de Gobierno de 27 de diciembre de 2016 se fijaron las necesidades de nuevo personal de la Generalidad de Cataluña de acuerdo con los límites establecidos por la Ley de presupuestos generales del Estado para 2016 en cuanto a la tasa de reposición. La parte dispositiva del acuerdo fijaba, por un lado, una cifra total de 3.500 efectivos para toda la Generalidad de Cataluña con asignación presupuestaria que habían de cubrirse mediante la incorporación de nuevo personal. Por otro lado, para poder incorporar al ejercicio 2017 esta tasa de reposición se requería tanto la aprobación formal de la oferta pública de empleo que incluyera las plazas autorizadas en virtud de la tasa de reposición establecida por el artículo 20 de la Ley de presupuestos generales del Estado para 2016 como su publicación en el *Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña* antes de que finalizara el ejercicio 2016.

La Sindicatura considera que el Acuerdo de Gobierno de la Generalidad de 27 de diciembre de 2016 no era un instrumento jurídico adecuado para sustituir el requisito de aprobación y publicación de una oferta pública de empleo, exigido por el artículo 20 de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de presupuestos generales del Estado para 2016. Por lo tanto, la incorporación de las 3.500 plazas a la oferta parcial de empleo público de la Generalidad de Cataluña para el año 2017 basada jurídicamente en este Acuerdo no se ajustaba a derecho y, en consecuencia, la incorporación de estas plazas, que incluían las 450 plazas de la categoría de mosso a la oferta parcial de empleo público aprobada por el acuerdo GOV/48/2017 no respetaba los requisitos establecidos.

- La oferta pública de empleo aprobada por el Acuerdo GOV/48/2017, de 18 de abril, y su convocatoria correspondiente con número de registro 046/17, no iban acompañadas del informe de la Intervención, lo cual era preceptivo, puesto que de dichos dos actos administrativos se derivaban obligaciones económicas. Se incumplió, por lo tanto, el artículo 63 del texto refundido de la Ley de finanzas públicas de Cataluña.
- Solo se incluyeron en la citada oferta pública de empleo 5 plazas de la categoría de facultativo de la escala de apoyo del CME, cifra que la Sindicatura considera insuficiente puesto que había 44 plazas ocupadas por interinos en esta categoría y por lo tanto no se estaba cumpliendo el artículo 10 apartado 4 del Estatuto básico del empleado público, Texto

refundido aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre (EBEP). Aunque se incluyeron 5 plazas de la categoría de facultativo a la oferta pública de empleo, esas plazas finalmente no se cubrieron, puesto que la convocatoria de promoción interna quedó desierta y la convocatoria de turno libre, aunque estaba prevista, finalmente no se publicó.

- La publicación de la convocatoria con número de registro 046/17 en el DOGC se hizo el 7 de julio de 2017, por lo tanto, no se cumplió el plazo previsto para la publicación de la convocatoria durante el primer trimestre del año como establece el Decreto 28/1986, de 30 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de selección de personal de la Administración de la Generalidad de Cataluña.
- La participación de mujeres en las convocatorias con número de registro 050/16, 054/16 y 046/17 fue muy baja en relación con el número de participantes, tal y como se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro 12. Convocatorias por sexo

Convocatoria	Sexo	Solicitudes presentadas	Porcentaje	Nombramientos	Porcentaje
Convocatoria 050/16	Mujer	44	14,6	2	11,1
	Hombre	257	85,4	16	88,9
	Total	301	100,0	18	100,0
Convocatoria 054/16	Mujer	7	8,3	1	8,3
	Hombre	77	91,7	11	91,7
	Total	84	100,0	12	100,0
Convocatoria 046/17	Mujer	2.761	26,2	82	18,0
	Hombre	7.787	73,8	373	82,0
	Total	10.548	100,0	455	100,0

Fuente: Departamento de Interior.

2.3.2. Sistemas de provisión

Los puestos de trabajo de los funcionarios del CME se proveen por los sistemas de concurso, concurso oposición y libre designación, de conformidad con lo que determine la RPT según la naturaleza de sus funciones y de conformidad con el Reglamento de provisión de puestos de trabajo del CME.

Los puestos de trabajo reservados a las categorías de comisario y mayor se proveen por el sistema de libre designación.

Todas las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo deben publicarse en el DOGC.

Además de los sistemas mencionados anteriormente, los puestos de trabajo pueden también proveerse mediante redistribución de efectivos, adscripción provisional, comisión de servicios, traslado forzoso, encargo de funciones, cambio de adscripción de puestos de trabajo y permutas.

2.3.2.1. Sistemas ordinarios de provisión de puestos de trabajo

A continuación, se detallan los diferentes procesos que se llevaron a cabo para cubrir plazas vacantes durante el ejercicio 2018 mediante los diferentes sistemas ordinarios de provisión:

Cuadro 13. Procesos de concurso, concurso oposición y libre designación con efectos en 2018

Publicación de la convocatoria	Sistema de provisión	Descripción	Plazas ofertadas	Solicitudes presentadas	Destinos asignados	Situación del proceso a 31.12.2018	Publicación de la resolución final
DOGC 7282, de 9.1.2017	Libre designación	Convocatoria, mediante el sistema de libre designación para la provisión de puestos de trabajo de la especialidad de intervención especial de la categoría de mosso de la escala básica del CME (124/17)	24	294	15	20 personas realizando prácticas	DOGC 7886, de 30.5.2019
DOGC 7322, de 6.3.2017	Libre designación	Convocatoria, mediante el sistema de libre designación para la provisión de puestos de trabajo de la especialidad de seguimiento y vigilancias de la categoría de mosso de la escala básica del CME (114/17)	34	115	30	Finalizado	DOGC 7723, de 10.10.2018
DOGC 7322, de 6.3.2017	Libre designación	Convocatoria, mediante el sistema de libre designación para la provisión de puestos de trabajo de la especialidad de seguimiento y vigilancias de la categoría de cabo de la escala básica del CME (214/17)	5	27	4	Finalizado	DOGC 7723, de 10.10.2018
DOGC 7599, de 16.4.2018	Concurso oposición	Convocatoria, mediante concurso oposición para la provisión de puestos de trabajo de la especialidad de guía canino de la categoría de mosso de la escala básica del CME (122/18)	7	301	7	Realizando segunda prueba psicotécnica	DOGC 8456, de 13.7.2021
DOGC 7599, de 16.4.2018	Concurso oposición	Convocatoria, mediante concurso oposición para la provisión de puestos de trabajo de la especialidad de guía canino de la categoría de cabo de la escala básica del CME (222/18)	1	9	1	Realizando segunda prueba psicotécnica	DOGC 7999, del 11.11.2019
DOGC 7599, de 16.4.2018	Concurso oposición	Convocatoria, mediante concurso oposición para la provisión de puestos de trabajo de la especialidad de guía canino de la categoría de sargento de la escala intermedia del CME (322/18)	1	3	1	Realizando segunda prueba psicotécnica	DOGC 7999, del 11.11.2019
DOGC 7599, de 16.4.2018	Concurso oposición	Convocatoria, mediante concurso oposición para la provisión de puestos de trabajo de la especialidad de desactivación de artefactos explosivos NRBQ de la categoría de mosso de la escala básica del CME (121/18)	18	163	13	Convocados al curso de especialización	DOGC 8445, de 29.6.2021
DOGC 7599, de 16.4.2018	Concurso oposición	Convocatoria, mediante concurso oposición para la provisión de puestos de trabajo de la especialidad de desactivación de artefactos explosivos NRBQ de la categoría de cabo de la escala básica del CME (221/18)	6	35	6	Convocados al curso de especialización	DOGC 8445, de 29.06.2021

SINDICATURA DE CUENTAS DE CATALUÑA — INFORME 24/2022

Publicación de la convocatoria	Sistema de provisión	Descripción	Plazas ofertadas	Solicitudes presentadas	Destinos asignados	Situación del proceso a 31.12.2018	Publicación de la resolución final
DOGC 7599, de 16.4.2018	Concurso oposición	Convocatoria, mediante concurso oposición para la provisión de puestos de trabajo de la especialidad de desactivación de artefactos explosivos NRBQ de la categoría de sargento de la escala intermedia del CME (321/18)	1	1	1	Realizando la fase de prácticas	DOGC 8075, de 2.3.2020
DOGC 7599, de 16.4.2018	Concurso oposición	Convocatoria, mediante concurso oposición para la provisión de puestos de trabajo de la especialidad de orden público de la categoría de mosso de la escala básica del CME (126/18)	40	437	36	Convocados al curso de especialización	DOGC 7999, del 11.11.2019
DOGC 7599, de 16.4.2018	Concurso oposición	Convocatoria, mediante concurso oposición para la provisión de puestos de trabajo de la especialidad de orden público de la categoría de cabo de la escala básica del CME (226/18)	15	51	14	Convocados al curso de especialización	DOGC 7999, del 11.11.2019
DOGC 7599, de 16.4.2018	Concurso oposición	Convocatoria, mediante concurso oposición para la provisión de puestos de trabajo de la especialidad de orden público de la categoría de sargento de la escala intermedia del CME (326/18)	9	14	7	Convocados al curso de especialización	DOGC 7999, del 11.11.2019
DOGC 7758, de 29.11.2018	Concurso general*	Convocatoria, mediante concurso general, para la provisión de puestos de trabajo de la categoría de mosso de la escala básica del CME (100/18)	506	2.832	1.337	Finalizado el plazo de presentación de solicitudes 21.12.2018	DOGC 7951, de 2.9.2019
DOGC 7758, de 29.11.2018	Concurso general*	Convocatoria, mediante concurso general, para la provisión de puestos de trabajo de la categoría de cabo de la escala básica del CME (200/18)	132	510	294	Finalizado el plazo de presentación de solicitudes 21.12.2018	DOGC 7951, de 2.9.2019
DOGC 7758, de 29.11.2018	Concurso general*	Convocatoria, mediante concurso general, para la provisión de puestos de trabajo de la categoría de sargento de la escala intermedia del CME (300/18)	9	139	26	Finalizado el plazo de presentación de solicitudes 21.12.2018	DOGC 7951, de 2.9.2019
DOGC 7758, de 29.11.2018	Concurso general*	Convocatoria, mediante concurso general, para la provisión de puestos de trabajo de la categoría de subinspector de la escala intermedia del CME (400/18)	5	25	5	Finalizado el plazo de presentación de solicitudes 21.12.2018	DOGC 7951, de 2.9.2019
Intranet de la DGP, el 9.4.2018	Adscripción provisional	Proceso para constituir una lista de personas de la escala básica para ser asignadas temporalmente a puestos de trabajo de determinadas unidades de seguridad ciudadana (704/18 Refuerzo de verano)	-	186	79	Finalizado	-

Fuente: Elaboración propia a partir de la información del Departamento de Interior.

* La denominación concurso general que figura a las convocatorias corresponde a la denominación de concurso que consta en el capítulo II de la LPGME.

Tal y como se desprende del cuadro anterior, durante el ejercicio 2018 se convocaron tres concursos generales para la provisión de puestos de trabajo de las categorías de mosso (100/18), cabo (200/18) y sargento (300/18). En los tres concursos las plazas finalmente asignadas fueron superiores a las plazas ofertadas en las diferentes convocatorias.

De acuerdo con la información obtenida del Departamento de Interior, este hecho se originaba por la dinámica del proceso de asignación de los puestos de trabajo, mediante el cual, podía incrementarse el número de los puestos ofrecidos como consecuencia de las resultas originadas por los participantes del concurso que tenían un puesto de trabajo ocupado de forma definitiva y ganaban la plaza de uno de los puestos ofrecidos, ya que la plaza que quedaba libre y pasaba a formar parte de las plazas ofertadas en la convocatoria.

Aunque el Departamento de Interior facilitó esta información, las bases de las convocatorias no preveían de forma expresa el funcionamiento del mecanismo de asignación de los puestos ofrecidos, derivados de resultas.

En la fiscalización realizada la Sindicatura ha observado lo siguiente:

- [...]³
- El 9 de abril de 2018 se publicó en la intranet de la DGP un proceso para constituir una lista de personas de la escala básica para asignarlas temporalmente, mediante el sistema de provisión de adscripción provisional, a puestos de trabajo de determinadas unidades de seguridad ciudadana como refuerzo de verano. Se presentaron 186 solicitudes y finalmente se asignaron 79 destinaciones.

De acuerdo con la información facilitada por el Departamento de Interior, hasta la fecha del cierre del trabajo de campo de este informe, no existía ninguna regulación en relación con estos ofrecimientos que permitiera controlar el procedimiento de provisión utilizado. La Sindicatura considera que sería necesario regular este proceso para asegurar la idoneidad del procedimiento y que se esté cumpliendo con el objetivo previsto por el propio proceso de provisión.

2.3.2.2. Sistemas extraordinarios de provisión de puestos de trabajo

Tanto la LPGME como el Reglamento de provisión de puestos de trabajo del CME prevén de forma excepcional otros sistemas extraordinarios de provisión para ocupar plazas vacantes del CME.

Para poder analizar el cumplimiento normativo relativo a estos sistemas excepcionales de provisión, el Departamento de Interior facilitó a la Sindicatura un listado denominado Listado

3. Texto suprimido a raíz de las alegaciones recibidas del Departamento de Interior.

de punteros, que contenía las plazas existentes del CME durante el ejercicio 2018, el cual informaba del sistema de provisión utilizado para todas las plazas que habían sido ocupadas durante ese ejercicio, con el detalle del código del puesto ocupado y de la persona que lo había ocupado durante el ejercicio.

A continuación, se presenta un cuadro resumen en el que se muestran los diferentes sistemas de provisión usados durante el año 2018 para todas las plazas que estaban o que habían estado ocupadas durante el ejercicio de acuerdo con la información del Listado de punteros:

Cuadro 14. Sistemas de provisión

Código	Descripción	Número de plazas ocupadas durante 2018 por cada sistema de provisión	Porcentaje
ON	Adscripción definitiva	13.462	72,5
OP	Adscripción provisional	1.789	9,6
EF	Encargo de funciones	358	1,9
CS	Comisión de servicios	2.878	15,5
IT	Interino	44	0,2
SD	Sustitución directa	4	0,0
PV	Período de prácticas	30	0,2
Total		18.565	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la información del Listado de punteros durante 2018.

A continuación, se detallan los resultados y las observaciones detectadas tanto del análisis del Listado de punteros como de las muestras seleccionadas por las diferentes formas de provisión utilizadas.

Adscripción provisional

La adscripción provisional comporta el empleo transitorio de un puesto de trabajo y está regulada en el artículo 36 de la LPGME y en el artículo 20 del Reglamento de provisión de puestos de trabajo del CME.

En el ejercicio 2018, la adscripción provisional representaba el 9,6% de los puestos ocupados, tal y como se desprende del cuadro anterior.

En el análisis realizado respecto a este sistema de provisión mediante la revisión del Listado de punteros durante el ejercicio 2018 la Sindicatura ha observado lo siguiente:

- De acuerdo con lo establecido por el artículo 36 de la LPGME, si las necesidades del servicio lo requieren, los puestos de trabajo se pueden cubrir, excepcionalmente, mediante la adscripción provisional, que no puede tener una duración superior a dos años.

El total de puestos provistos mediante este sistema de provisión durante el ejercicio 2018 fue de 1.789, de los cuales 1.270 hacían referencia a adscripciones provisionales de

duración superior a dos años. Correspondían a adscripciones provisionales iniciadas entre los ejercicios 1996 y 2017.

Se ha constatado también que había un período de tiempo considerable entre la primera adscripción provisional tanto de los funcionarios de nuevo ingreso al CME como de los que accedían a una nueva categoría y su adscripción definitiva mediante el correspondiente sistema ordinario de provisión.

De acuerdo con la información facilitada por el Departamento de Interior, el sistema de provisión de los puestos de trabajo de mando y singulares por su especialización del CME siempre había sido la libre designación.

En el transcurso del año 2016, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña dictó tres sentencias⁴ sobre la utilización demasiado generalista de la libre designación como sistema de provisión de los puestos de trabajo del CME.

Para dar cumplimiento a lo dispuesto en estas sentencias y con el objetivo de reducir al máximo el número de puestos de trabajo que se proveían por el sistema de libre designación, el Departamento de Interior identificó los puestos de trabajo que se podrían proveer por el sistema de concurso específico y, así, reducir el número de puestos de trabajo con el sistema de provisión de libre designación. Posteriormente, se tramitaron varias modificaciones de la RPT, que fueron aprobadas por la CTFP, para cambiar el sistema de provisión de puestos de trabajo base de las categorías de mosso, cabo, sargento y subinspector, de libre designación a concurso oposición o a concurso general. En lo referente a los puestos de trabajo de mando, los puestos singulares y los puestos base de las categorías de inspector e intendente, con el objetivo de reducir al máximo el número de puestos de trabajo que se proveían por el sistema de libre designación, se modificó el sistema de provisión de algunos de estos puestos por el concurso específico.⁵

4. Sentencia 86/2016, de 3 de febrero de 2016, de la Sección cuarta de la Sala de lo contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sentencia 118/2016, de 11 de febrero de 2016, de la Sección cuarta de la Sala de lo contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña y Sentencia 168/2016, de 25 de febrero de 2016, de la Sección cuarta de la Sala de lo contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña.

5. El 14 de julio de 2016, el Departamento de Interior solicitó un informe sobre la posibilidad de aplicar supletoriamente el sistema del concurso específico para proveer puestos de trabajo de mando o singulares del Cuerpo de Mossos d'Esquadra, aunque no sea sistema de provisión prevista en el Decreto 401/2006, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de provisión de puestos de trabajo del Cuerpo de Mossos d'Esquadra, que enumera como sistemas de provisión el concurso, el concurso oposición y la libre designación.

El informe de la Asesoría Jurídica del Departamento de Interior de 26 de septiembre de 2016 concluyó que mientras no se modificase el Decreto 401/2006, de 24 de octubre, se podría aplicar el concurso específico como sistema de provisión de puestos de mando y singulares específicos, a partir de la aplicación supletoria integradora, y no general, que prevé el Decreto legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un texto único del preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública y, en despliegue de este, el Decreto 123/1997, de 13 de mayo, por el que se aprueba del Reglamento

.../...

En consecuencia, con efectos de 1 de abril de 2017, la CTFP aprobó la modificación del sistema de provisión de 483 puestos de mando y 105 puestos singulares, de libre designación a concurso específico, y también 14 puestos base de las categorías de inspector e intendente, que modificaron su sistema de provisión, de libre designación a concurso general.

No obstante, el Departamento de Interior informó a la Sindicatura que la aplicación práctica del concurso específico presenta enormes dificultades materiales dentro del CME tanto por el volumen de puestos de trabajo como por la afectación en las funciones policiales, por lo que, desde el 1 de abril de 2017 no se ha convocado ningún puesto de trabajo de mando ni singular mediante libre designación ni concurso específico, lo que ha provocado que la permanencia de forma provisional de los funcionarios del cuerpo supere la duración máxima establecida.

La Sindicatura considera que el órgano competente debería regular de forma más precisa el procedimiento de convocatoria de los puestos de mando y singulares, dado que la regulación existente es insuficiente.

- En el ejercicio 2018 se resolvieron dos convocatorias cuyo resultado fue el nombramiento de 18 inspectores y 12 intendentes en adscripción provisional de acuerdo con el artículo 20 apartado 8 del Reglamento de provisión de puestos de trabajo del CME, el cual establece que las primeras destinaciones de los funcionarios de nuevo ingreso y de los que acceden a una nueva categoría se asignen mediante la adscripción provisional.

La Sindicatura ha constatado que una vez transcurrido un mes desde la dicha adscripción provisional, estos trabajadores volvieron a ser adscritos de forma provisional en las mismas plazas mediante una nueva adscripción provisional o bien mediante encargos de funciones, contrariamente al Reglamento de provisión de puestos de trabajo del CME, que establece que los puestos que se ocupen con carácter provisional deben convocarse, para su cobertura, con carácter definitivo, por los sistemas de provisión que corresponda de acuerdo con la RPT. Concretamente, el sistema de provisión para estos puestos establecidos en la RPT era el concurso general.

Según la información facilitada por el Departamento de Interior, aquellos casos en los que había una adscripción provisional de corta duración seguida de una nueva adscripción provisional obedecían a la necesidad de introducir modificaciones en la RPT para adecuarla a los cambios de puestos de trabajo que se tenían que cubrir con carácter definitivo.

La Sindicatura considera que las modificaciones necesarias de la RPT se deben articular con carácter previo a las adscripciones a los puestos de trabajo a cubrir y así evitar dilataciones excesivas de tiempo ocupando plazas provisionalmente.

Encargo de funciones

En 2018 el encargo de funciones representaba el 1,9% de los puestos ocupados, tal y como consta en el cuadro 14.

La provisión de puestos de trabajos mediante el sistema de encargo de funciones está regulada en el artículo 23 del Reglamento de provisión de puestos de trabajo del CME, de acuerdo con el cual, en caso de que un puesto de trabajo de las categorías superiores a la de mosso esté vacante, o estando ocupado, el titular esté imposibilitado temporalmente para llevar a cabo las tareas correspondientes, en casos de urgencia, se puede hacer un encargo de funciones a un funcionario o funcionaria del cuerpo, siempre y cuando cumpla todos los requisitos exigidos para ocupar el puesto.

En la revisión realizada sobre el Listado de punteros durante el ejercicio 2018 la Sindicatura ha observado lo siguiente:

- De los 358 casos de encargos de funciones vigentes durante el ejercicio 2018, 158 superaban los dos años de duración máxima, lo que representaba un 44,1% sobre el total, contrariamente a lo establecido en el apartado 5 del artículo 23 del Reglamento de provisión de puestos de trabajo del CME, que fija una duración máxima de un año prorrogable por otro. De acuerdo con el artículo 23.5 del Reglamento de provisión, los encargos de funciones deberían haber quedado automáticamente sin efecto si, agotado el plazo de un año prorrogable por otro, no se había provisto definitivamente el puesto de trabajo por el sistema que correspondiera de acuerdo con la RPT. En consecuencia, el funcionario debería haber vuelto al puesto de origen que tenía reservado, y no podría haber continuado desarrollando las funciones del puesto de trabajo que se le habían encargado ni percibir las retribuciones de este puesto de trabajo.
- De una muestra de 20 puestos de trabajo provistos durante el ejercicio 2018 mediante el sistema de encargo de funciones, seleccionada a criterio del auditor, la Sindicatura ha constatado que de acuerdo con lo dispuesto en la RPT vigente para el ejercicio fiscalizado los puestos se deberían haber provisionado mediante el sistema de libre designación. El Departamento de Interior no facilitó la motivación de urgencia por parte del órgano competente para proveer estos puestos mediante el encargo de funciones tal y como requiere el artículo 23 apartado 1 del Reglamento de provisión.

Además, 12 de estos puestos de trabajo eran de la categoría de comisario de la escala superior del CME, aunque, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 12 del Reglamento de provisión y el artículo 25 de la LPGME, que establecen la libre designación como sistema de provisión de esta categoría mediante la correspondiente convocatoria pública, se ha utilizado sistemáticamente el encargo de funciones.

- En las segundas adscripciones de 13 inspectores y 6 intendentes mediante encargo de funciones falta la motivación de urgencia por parte del órgano competente, requisito

necesario para que estos puestos pudiesen ocuparse mediante este sistema de provisión.

Comisión de servicio

De acuerdo con el artículo 21 del Reglamento de provisión de puestos de trabajo del CME, por necesidades de servicio y excepcionalmente, se pueden cubrir puestos vacantes mediante comisiones de servicios, de carácter voluntario, con funcionarios del cuerpo que reúnan los requisitos que, para el ejercicio de las funciones correspondientes, establezca la RPT.

Las comisiones de servicios tienen una duración de un año, prorrogable por otro. El puesto de trabajo cubierto temporalmente se debe proveer definitivamente por el sistema que le corresponda de acuerdo con la RPT, salvo que esté sujeto a reserva.

De acuerdo con la información que se desprende del Listado de punteros facilitado por el Departamento de Interior, en el ejercicio fiscalizado había 2.878 puestos ocupados mediante comisión de servicios, lo que representaba un 15,5% sobre la totalidad de casos, tal y como se desprende del cuadro 14.

En la revisión y el análisis de este listado la Sindicatura ha observado lo siguiente:

- De los 2.878 puestos provistos mediante comisión de servicios vigentes durante el ejercicio 2018 1.560 superaban los dos años de duración máxima, lo que representaba un 54,2% sobre el total, contrariamente a lo que establece el apartado 2 del artículo 21 del Reglamento de provisión, el cual fija una duración máxima de un año prorrogable por otro.

De acuerdo con el artículo 21 apartado 2 de dicho reglamento, las comisiones de servicio deberían haber quedado automáticamente sin efecto si, agotado el plazo de un año prorrogable por otro, no se había provisto definitivamente el puesto de trabajo por el sistema que correspondiera de acuerdo con la RPT. En consecuencia, el funcionario debería haber regresado al puesto de origen que tenía reservado, y no podría haber continuado desarrollando las funciones del puesto de trabajo que se le habían encargado ni percibir las retribuciones de ese puesto.

La Sindicatura también ha constatado que hubo una concatenación de resoluciones de comisiones de servicios que superaba el límite establecido en el Reglamento de provisión.

- En una muestra de 35 puestos de trabajo provistos mediante el sistema de comisión de servicios, seleccionada a criterio del auditor, la Sindicatura ha observado lo siguiente:
 - 2 puestos de trabajo de la categoría de facultativo que de acuerdo con la RPT vigente se debían proveer mediante concurso general y concurso específico, respectivamente,

estaban ocupados en comisión de servicios y los dos superaban el plazo establecido en la normativa de aplicación.

- 7 puestos de trabajo que de acuerdo con la RPT se habían de proveer mediante el sistema de libre designación estaban ocupados en comisión de servicios. De estos, 5 superaban los dos años de duración máxima establecida.
- Los demás puestos de trabajo de la muestra se tenían que proveer mediante los sistemas de provisión de concurso general, concurso específico o concurso oposición tal y como establecía la RPT vigente. Estos puestos estaban ocupados en comisión de servicios con una permanencia superior a los dos años, y, por lo tanto, superaban la duración máxima establecida en la normativa aplicable o bien en un mismo código puesto o concatenando diferentes resoluciones de comisiones de servicios.
- Un puesto seleccionado en la muestra que constaba en el Listado de punteros y que estaba ocupado por un funcionario en comisión de servicios no constaba en la RPT vigente.
- En ninguno de los casos de la muestra seleccionada se publicó la convocatoria en el Portal para la gestión laboral de todos los empleados de la Generalidad de Cataluña ni se hizo convocatoria pública de los puestos ofertados. Eran peticiones individuales de cambio de destino por razones personales o profesionales, que fueron valoradas como favorables por los respectivos mandos y finalmente por el jefe de la Prefectura de la policía, sin motivar de forma suficiente la necesidad del servicio ni justificar la excepcionalidad, puesto que solo en el caso de que la valoración fuese desfavorable, los mandos las justificaban.

De todo lo que se ha expuesto se observa que no se estaba cumpliendo el artículo 21 del Reglamento de provisión de puestos de trabajo del CME, el cual establece que el director general de la policía, por necesidades del servicio y excepcionalmente, puede cubrir puestos vacantes mediante comisiones de servicios de carácter voluntario, con funcionarios del cuerpo que reúnan los requisitos establecidos en la Relación de puestos de trabajo.

Además, la Sindicatura considera que se estaba haciendo un mal uso de la situación administrativa excepcional de la comisión de servicios, puesto que se utilizaba para hacer traslados geográficos en función de las diferentes solicitudes de los funcionarios interesados sin tener en cuenta los requisitos establecidos en el Reglamento de provisión de puestos de trabajo del CME.

2.4. RETRIBUCIONES

El detalle de las retribuciones del personal funcionario, personal aspirante y personal en prácticas del CME, de acuerdo con el resumen anual de nóminas del ejercicio de 2018, es el siguiente:

Cuadro 15. Retribuciones según las nóminas del Cuerpo de Mossos d'Esquadra

Aplicación	Código	Concepto	Funcionarios	En prácticas	Aspirantes	Total	% del total
120.0001	001	Sueldo	148.324.961	15.740	1.483.804	149.824.505	21,9
120.0001	002	Trienios	25.410.608	3.208	1.648	25.415.464	3,7
120.0001	002I	Trienios informados	2.706	0	0	2.706	0,0
120.0001	003	Paga extraordinaria	36.367.710	12.382	158.639	36.538.731	5,3
120.0001	003S	Recuperación paga extra 2012	3.558.394	2.728	0	3.561.122	0,5
120.0001	081	Liquidación vacaciones	9.060	0	0	9.060	0,0
120.0001	081B	Liquidación vacaciones en situación IT	8.723	0	0	8.723	0,0
120.0001	083	Atrasos sentencia (> 2 años)	49.631	0	0	49.631	0,0
120.0001	084	Atrasos sentencia (< 2 años)	9.257	0	0	9.257	0,0
121.0001	004	Complemento destino	66.736.520	10.520	0	66.747.040	9,8
121.0001	005	Complemento específico	319.382.053	46.847	0	319.428.900	46,7
121.0001	005W	Componente singular complemento específico	1.054.516	102	0	1.054.618	0,2
121.0001	007	Complemento diferencia de nivel	25.916	0	0	25.916	0,0
121.0001	007B	Complemento diferencia de nivel hasta director general	1.695	0	0	1.695	0,0
121.0001	008	Complemento personal transitorio	50.573	0	0	50.573	0,0
121.0001	010	Diferencia complemento específico	20.229	0	0	20.229	0,0
121.0001	011	Complemento diferencia maternidad	9.613	0	0	9.613	0,0
121.0001	040	Cruces y medallas	217.527	0	0	217.527	0,0
121.0001	047	Complemento de nocturnidad	8.424.206	0	0	8.424.206	1,2
121.0001	081A	Liquidación vacaciones	19.641	0	0	19.641	0,0
121.0001	083A	Atrasos sentencia (> 2 años)	118.651	0	0	118.651	0,0
121.0001	084A	Atrasos sentencia (< 2 años)	107.524	0	0	107.524	0,0
121.0001	085	Complemento adicional específico	53.662.779	20.870	0	53.683.649	7,9
121.0001	085S	Recuperación complemento adicional específico 2012	5.412.346	3.733	0	5.416.079	0,8
121.0001	301	Diferencia sueldo base	0	0	5.863	5.863	0,0
121.0001	302	Diferencia retribuciones complementarias	0	0	27.446	27.446	0,0
121.0001	410	Complemento diferencia IT	234.967	0	0	234.967	0,0
121.0001	414	Complemento atrasos diferencia IT	151.581	0	0	151.581	0,0
151.0001	034	Premio de vinculación	1.597.953	0	0	1.597.953	0,2
151.0001	060A	Horas extras diurnas	22.274	0	0	22.274	0,0
151.0001	060B	Horas extras nocturnas o festivas	8.511	0	0	8.511	0,0
151.0001	060E	Horas extras normales	6.457.599	0	0	6.457.599	0,9
151.0001	060F	Horas extras nocturnas y festivas	4.479.061	0	0	4.479.061	0,7
Total bruto			681.936.786	116.130	1.677.400	683.730.316	100,0

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia a partir del resumen anual de nóminas de funcionarios y de aspirantes/prácticas.

Las obligaciones reconocidas en el presupuesto superan en 127.356 € el importe bruto que figura en el resumen anual de nóminas para el gasto correspondiente al pago de Medallas

de Oro con distintivo rojo, por 110.117 € (véase el apartado 2.6.2), el abono de la paga extraordinaria de diciembre de 2012 a herederos de trabajadores que ya no constaban en nómina, por 17.161 €, y el resto por el gasto originado por la concesión de la Cruz a la constancia.

A continuación se presenta el detalle de los conceptos retributivos que por su especificidad requieren una mayor explicación.

2.4.1. Complemento de nocturnidad

El complemento de nocturnidad liquidado en la nómina como retribución complementaria está regulado en el Acuerdo sobre la equiparación retributiva del personal del CME de 13 de febrero de 2008, que dispone que aquellos funcionarios del CME de las escalas básica e intermedia que realicen su trabajo en jornada nocturna y los de la escala ejecutiva asignados a turnos nocturnos, pueden percibir un complemento diario por cada jornada efectivamente realizada. Esta cuantía diaria correspondiente a este complemento compensa la especial penosidad del trabajo diario en turnos de horario nocturno. El punto 3 del apartado 2 de dicho acuerdo informa de la necesidad de establecer mecanismos de control horario adecuados para cuantificar el número de jornadas nocturnas efectivamente trabajadas.

Posteriormente, el Acuerdo de Gobierno de 25 de julio de 2017 fijó el importe máximo del complemento que compensa la especial penosidad del trabajo ordinario en turnos de horario nocturno, en 18€ brutos por jornada nocturna efectivamente realizada o la parte que, en proporción, corresponda.

El apartado octavo, sobre retribuciones, del acuerdo GOV/193/2006, de 31 de octubre, de aprobación de las condiciones de trabajo de los funcionarios del CME de la Generalidad de Cataluña, cuando trata el complemento específico, incluye varios factores entre los cuales hay el de trabajo nocturno.

El artículo 103 del TRFP, regulador de la función pública en Cataluña, dispone que el complemento específico es donde se deben concretar los factores retributivos destinados a retribuir las condiciones específicas de determinados puestos de trabajo como es el trabajo nocturno.

Por otro lado, hay que considerar que la circunstancia de trabajar en horario nocturno forma parte de la jornada que debe realizar el personal funcionario del CME. Así queda reflejado en la RPT vigente en 2018, puesto que cuando define la jornada de estos puestos de trabajo, de forma mayoritaria les asigna una jornada “especial” y a los demás casos les asigna una jornada “en régimen de turnos”. En ambos casos, de acuerdo con la Orden INT/499/2006, de 25 de octubre, por la cual se establecen los criterios de planificación del horario especial flexible que se aplican a las unidades de Seguridad Ciudadana de la policía de la Generalidad – Mossos d’Esquadra, se establece que dentro de este tipo de jornada quedan incluidos horarios nocturnos. Asimismo, la Instrucción 7/2015, de 9 de marzo, sobre la aplicación

de los regímenes horarios y la planificación de la jornada de trabajo de los funcionarios del CME, define en qué consisten estos horarios, y ambos incluyen horarios nocturnos.

A partir de lo expuesto hay que destacar lo siguiente:

- El trabajo en horario nocturno forma parte del horario normal de los funcionarios del CME. En caso de que sea procedente percibir un incremento de este factor retributivo de nocturnidad, el importe se debería integrar en el correspondiente complemento específico. También se considera necesario, si fuese el caso, modificar la RPT para incorporar posibles incrementos retributivos relacionados con el factor nocturnidad dentro del complemento específico, en cumplimiento de los artículos 74 del EBEP y 29 del TRFP, que regulan la información que obligatoriamente tienen que incorporar las RPT, que entre otras deben contener las retribuciones complementarias.
- De la muestra seleccionada para el análisis de la prueba de nóminas, se han seleccionado aquellos trabajadores que en la nómina de diciembre generaron el complemento de nocturnidad, para poder validar el cumplimiento de los aspectos más significativos establecidos en el apartado 3 del acuerdo sobre la equiparación retributiva del personal del CME de 13 de febrero de 2008, relativo a la nocturnidad. En el trabajo de fiscalización no se ha podido verificar la gestión de las incidencias en el programa informático correspondiente.

2.4.2. Gratificaciones extraordinarias

En el ejercicio 2018 se reconocieron un total de obligaciones de 12,57 M€ en concepto de gratificaciones extraordinarias, las cuales correspondían al gasto originado por las horas extraordinarias liquidadas durante el ejercicio por 10,97 M€ (véase el apartado 2.4.2) y al pago del premio de vinculación por un total de 1,60 M€ (véase el apartado 2.4.2).

En ese ejercicio se ejecutó el 91,2% del presupuesto definitivo, que difería en 9,85 M€ del presupuesto inicial como consecuencia de las transferencias de crédito que se tramitaron para dotar de saldo suficiente la partida de horas extraordinarias (véase el apartado 2.1).

2.4.2.1. Horas extraordinarias

En el ejercicio 2018 se reconocieron 10.967.445 € en concepto de horas extraordinarias del personal del CME. El Departamento de Interior facilitó un detalle extracontable que informaba de las horas extraordinarias realizadas durante el ejercicio 2018 y las realizadas durante el ejercicio 2017 imputadas al presupuesto de 2018. El importe total que constaba en este detalle correspondiente al gasto de las horas extraordinarias realizadas era de 10.755.950 € y presentaba una diferencia de 211.496 € respecto a las obligaciones

reconocidas en el presupuesto por este mismo concepto, diferencia que no ha sido justificada por el Departamento de Interior.

El departamento tampoco facilitó a la Sindicatura la aprobación por parte del órgano competente de los precios unitarios aplicados a las horas extraordinarias, referidos a todas las categorías del personal del CME, ni, si procedía, de sus modificaciones, por lo que la Sindicatura no ha podido validar la correcta aplicación del precio por hora en las horas extraordinarias realizadas.

Las horas extraordinarias de 2018 que constaban en el detalle extracontable proporcionado por el Departamento de Interior correspondían a horas realizadas durante los ejercicios 2017 y 2018, según el siguiente detalle:

Cuadro 16. Horas extraordinarias reconocidas en 2018 por año de realización

Año de realización	Importe	Porcentaje
2018	6.357.659	59,1
2017	4.398.291	40,9
Total	10.755.950	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los ficheros aportados por el Departamento de Interior.

Tal y como se desprende del cuadro anterior, durante el ejercicio 2018 se reconocieron y liquidaron en el presupuesto 4,40 M€ de gasto originado durante el ejercicio anterior, lo que representaba un 40,9% respecto a la totalidad de este gasto y que suponía un importante desfase en el tiempo de pago respecto a las horas realizadas durante el año 2017.

En el trabajo de fiscalización se ha observado lo siguiente:

- La Sindicatura no ha podido validar la correcta aplicación del precio unitario por hora a las horas extraordinarias realizadas por el personal de las diferentes categorías que forman el CME, puesto que el Departamento de Interior no ha facilitado ni su aprobación formal por el órgano competente ni las posteriores actualizaciones, si era el caso, de la totalidad de precios unitarios aplicados en las nóminas durante el año 2018.
- Con el desfase importante en el tiempo entre la realización de las horas extraordinarias y su pago se estaba incumpliendo el acuerdo quinto del acuerdo de condiciones de trabajo, según el cual las horas extraordinarias deben pagarse en el plazo máximo de dos meses a contar desde la fecha de realización del servicio que las originó.

2.4.2.2. Premio de vinculación

El premio de vinculación es una gratificación económica establecida en el Acuerdo GOV/193/2006, de aprobación de las condiciones de trabajo de los funcionarios del CME de la Generalidad de Cataluña, que se devenga una vez completados los quince años de

servicio efectivo en el Cuerpo, el cual se incrementa anualmente hasta los treinta y cinco años de servicio efectivo en el Cuerpo. Esta gratificación extraordinaria se percibe cada año en un único pago efectuado en la nómina del mes de junio. La totalidad del gasto reconocido el año 2018 por este concepto fue de 1,60 M€.

El apartado sexto del acuerdo GOV/193/2006 establece que el premio de vinculación se concreta en el pago de un importe económico anual vinculado a la antigüedad en el Cuerpo. Este premio de contenido económico tiene su justificación por ser una compensación por no aplicar el acuerdo consistente en unos días adicionales de vacaciones establecido en un acuerdo general de condiciones de trabajo aplicable a todos los funcionarios de la Generalidad de Cataluña. No obstante, hay que tener presente que las retribuciones y las vacaciones tienen regímenes jurídicos diferentes.

Por lo que se ha expuesto, la Sindicatura considera que este incentivo económico, independientemente del motivo por el que se estableció, tiene carácter de retribución, ya que tiene como única causa la prestación profesional del funcionario.

Una vez establecido que el premio de vinculación es un concepto retributivo se ha analizado su encaje en la normativa que regula las retribuciones de los funcionarios. Así pues, los conceptos por los cuales se retribuye al personal funcionario están regulados en los artículos del 21 al 24 del EBEP y en los artículos del 100 al 103 del TRFP. Concretamente, los artículos 22 y 23 del EBEP establecen que la antigüedad solo se podrá retribuir como retribución básica mediante el pago de trienios.

La Sindicatura ha observado lo siguiente:

El premio de vinculación es un concepto retributivo que no tiene amparo legal, ya que introduce un concepto que retribuye la antigüedad al margen de la normativa básica aplicable contenida en los artículos 22 y 23 del EBEP y en los artículos 100 al 103 del TRFP.

2.4.3. Cuotas sociales

La totalidad del gasto reconocido el año 2018 en concepto de cuota patronal de la Seguridad Social correspondiente al personal del CME fue de 153,33 M€, lo que representaba un 18,3% sobre la totalidad del gasto del capítulo 1, Remuneraciones del personal del CME para el ejercicio 2018.

En la fiscalización realizada se ha observado lo siguiente:

- En las nóminas correspondientes al personal aspirante y en prácticas, el Departamento de Interior no aplicó la cotización en concepto de paro, puesto que, de acuerdo con las características de los puestos de aspirantes y en prácticas, consideraban que estos puestos debían ser ocupados por funcionarios, y desde el inicio se encuadraban en el colectivo funcionario que no cotizaba paro.

Las personas que están realizando cursos selectivos y períodos de prácticas están incluidos en el régimen general de la Seguridad Social, no están incluidos en ningún régimen especial y no tienen ninguna normativa específica que regule sus contingencias; por lo tanto, es razonable concluir que estas personas están sometidas a los principios y a la normativa aplicable al régimen general de la Seguridad Social y deben cotizar por paro.

No obstante, a causa de la poca claridad de la normativa y también de la falta de una jurisprudencia clara sobre el tema, si se optara por no cotizar por el concepto de paro en estos casos, sería aconsejable trasladar la consulta correspondiente a la Tesorería General de la Seguridad Social para evitar futuras reclamaciones de la propia Tesorería.

2.5. INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO

El total de obligaciones reconocidas de las indemnizaciones por razón de servicio recogidas en el artículo 23 del presupuesto de gasto del Departamento de Interior de 2018 fue de 7,03 M€, de los cuales correspondía a indemnizaciones por razón de servicio del personal de la DGP un total de 4,75 M€, que es el importe objeto de fiscalización de este informe, lo que representaba un 67,6% respecto a la totalidad de este gasto.

El siguiente cuadro presenta las obligaciones reconocidas en 2018 de indemnizaciones por razón de servicio, las cuales se analizan en los epígrafes posteriores:

Cuadro 17. Indemnizaciones por razón de servicio

Centro gestor	Código	Posición presupuestaria	Concepto	Obligaciones reconocidas, ejercicio 2018
DGP	IT04	D/230000100/2210/0000	Dietas, locomoción y traslados	4.403.714
DGP	IT04	D/231000100/2210/2017	Indemnizaciones por asistencia a tribunales	348.887
Total				4.752.601

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia.

2.5.1. Dietas, locomoción y traslados

La aplicación D/230000100/2210/0000 del Centro gestor IT04 recoge el gasto de dietas, locomociones y traslados de toda la DGP por un total de 4.403.714 €. De la totalidad de este importe, 4.071.450 € correspondían a obligaciones reconocidas del personal del CME por este tipo de gasto y la diferencia, 332.264 € hacía referencia a gasto de dietas del personal de la DGP que no formaba parte del CME.

A continuación se detallan los diferentes conceptos de gastos de locomociones, traslados y dietas relativos al personal del CME:

Cuadro 18. Dietas, locomociones y traslados del Cuerpo de Mossos d'Esquadra

Concepto	Código	Descripción	Importe a 31.12.2018	Porcentaje
Dietas	BUS	Autobús	366	0,0
Dietas	KMCO	Desplazamientos en coche	582.350	14,3
Dietas	KMMO	Desplazamientos en moto	2.005	0,0
Dietas	DIMA	Dieta manutención	254.738	6,3
Dietas	JUSA	Dieta por alojamiento	3.137	0,1
Dietas	MTRO	Metro	251	0,0
Dietas	DIMM	Media manutención	971.825	23,9
Dietas	MOMM	Media manutención situaciones especiales	19	0,0
Indemnizaciones	MOIN	Mossos indemnización AG 25/07/2017	2.220.664	54,5
Dietas	MOKC	Mossos kilometraje coche	13.441	0,3
Dietas	MOKM	Mossos kilometraje moto	14	0,0
Dietas	MOTR	Mossos transporte tren	25	0,0
Dietas	PARQ	Aparcamiento	67	0,0
Dietas	PTGE	Peaje	4	0,0
Asistencias	ASSS	Pruebas convocatoria 46/2017 ingreso	5.266	0,1
Dietas	J-19	Otros. Mossos 19%	11.948	0,3
Dietas	TAXI	Taxi	253	0,0
Dietas	TREN	Tren	5.075	0,1
Total			4.071.450	100,0

Importes en euros.

Fuente: Elaboración propia con datos facilitados por el Departamento de Interior.

Dietas de mossos por indemnización AG 25.07.2017

El importe total del gasto de dietas de mossos por indemnización AG 25.07.2017 fue de 2,22 M€, lo que representaba un 54,5% de la totalidad del gasto. Es una “compensación indemnizatoria especial” que figura a el Acuerdo de Gobierno de 25 de julio de 2017, por el que se ratifica el Acuerdo de 12 de julio de 2017 entre el Departamento de Interior y las organizaciones sindicales representativas del CME, sobre condiciones de prestación de servicios.

El apartado tercero de este Acuerdo establece una compensación indemnizatoria especial a los miembros del CME por cada jornada de servicio ordinario efectivamente trabajada de doce horas o más diarias en fin de semana, por 8 € brutos por jornada. A estos efectos el Acuerdo establecía que tenía la consideración de trabajo en fin de semana el efectuado entre el sábado por la mañana y la tarde-noche del domingo siguiente.

El mismo apartado tercero del Acuerdo se refiere a la excepcionalidad de esta compensación indemnizatoria que resarce los gastos asociados a la especificidad de la prestación del servicio policial en fin de semana.

La naturaleza jurídica de esta compensación, al margen de la denominación y de lo dispuesto en los acuerdos que lo establecen, es el pago de unos importes que compensen la circunstancia de trabajar en fin de semana.

Hay que hacer mención que la circunstancia de trabajar en fin de semana forma parte de la jornada que debe realizar el personal funcionario del CME; así queda reflejado en la RPT vigente en 2018, puesto que cuando define la jornada de estos puestos de trabajo les asigna, de forma mayoritaria, una jornada “especial” y en el resto de casos les asigna una jornada “en régimen de turnos”. En ambos casos, se establece que dentro de estos tipos de jornadas quedan incluidos los días festivos, de acuerdo con la Orden INT/499/2006. Asimismo, la Instrucción 7/2015 define en qué consisten estos horarios y, en ambos tipos de horarios, incluye jornadas en fin de semana.

Por lo tanto, el trabajo en fin de semana forma parte del horario normal del personal funcionario del CME, de forma coherente con el Acuerdo GOV/193/2006, que en el apartado octavo sobre retribuciones, cuando trata el complemento específico, establece que este ya incluye el factor de trabajo en días festivos.

Asimismo, hay que tener presente lo dispuesto por el apartado 1.b del artículo 103 del TRFP cuando detalla que el complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a la especial dificultad técnica, al grado de dedicación, a la responsabilidad, a la incompatibilidad, a la peligrosidad y a la penosidad. Por lo tanto, el complemento específico es donde se deben concretar los factores destinados a retribuir condiciones específicas de determinados puestos de trabajo como es el trabajo en fin de semana.

Adicionalmente, el apartado 1.b del artículo 103 del TRFP establece que solo puede haber un complemento específico para cada puesto de trabajo, por lo tanto, cualquier modificación de los factores que lo integran o de su importe implica la correspondiente modificación de este complemento en la RPT.

De todo lo que se ha expuesto, la Sindicatura considera lo siguiente:

- La compensación indemnizatoria especial es una retribución y no una indemnización por razón de servicio de acuerdo con su naturaleza jurídica, puesto que su finalidad es retribuir una circunstancia especial de la labor ordinaria que llevan a cabo las personas que la tienen asignada, como es el trabajo en algunos fines de semana.
- Esta compensación indemnizatoria especial es una retribución que actualiza el importe del factor de trabajo en festivos que ya estaba establecido en el complemento específico. Así, de acuerdo con el apartado 1.b del artículo 103 del TRFP, en caso de que la percepción del incremento de este factor retributivo sea procedente, su importe se debería integrar en el correspondiente complemento específico que consta en la RPT y en consecuencia hacer en ella las modificaciones oportunas.

Media manutención

La totalidad del gasto reconocido y liquidado en concepto de dietas por media manutención en el presupuesto del ejercicio 2018 fue de 971.825 €.

La Sindicatura ha seleccionado a criterio del auditor una muestra de 110 registros correspondientes a liquidaciones de dietas del ejercicio 2018 del detalle de dietas de media manutención proporcionado por el Departamento de Interior, el cual se componía de 50.910 liquidaciones. De los trabajos de fiscalización realizados se desprende que las dietas por media manutención del personal del CME fueron abonadas de acuerdo con el Decreto 138/2008 y que fueron autorizadas por el órgano competente.

2.5.2. Indemnizaciones para asistencia a tribunales

Las obligaciones reconocidas en el presupuesto en concepto de indemnizaciones por asistencia a tribunales por 348.887 € correspondían a los gastos derivados de la participación del personal del CME a las elecciones al Parlamento de Cataluña del 21 de diciembre de 2017.

El artículo 30 del Real decreto 953/2017, de 31 de octubre, por el que se dictan las normas complementarias para la realización de las elecciones al Parlamento de Cataluña del 21 de diciembre de 2017, establecía que los servicios extraordinarios efectuados por los miembros del CME de la Generalidad de Cataluña con motivo del proceso electoral se retribuirían a razón de 122,00€ por colegio electoral. Así, de acuerdo con esta asignación, el Gobierno de la Generalidad autorizó una transferencia de crédito para financiar los servicios extraordinarios efectuados por los miembros del CME durante las elecciones al Parlamento de Cataluña de 2017 por 348.887 €, cantidad que distribuida entre los 10.149 funcionarios del CME participantes en el dispositivo electoral resulta una cantidad a abonar a cada efectivo participante de 34,39€ brutos, de acuerdo con los datos de participación de efectivos que constaba el 20 de junio de 2018, según el informe de la subdirectora general de Recursos Humanos de la DGP que el Departamento de Interior facilitó a la Sindicatura.

Este gasto debía haberse reconocido en el artículo 15 del presupuesto de gasto correspondiente a Gratificaciones extraordinarias del personal del CME, ya que el concepto establecido en el artículo 30 del Decreto 953/2017 era el de servicios extraordinarios efectuados por los miembros del CME de la Generalidad de Cataluña con motivo del proceso electoral.

2.6. OTROS ASPECTOS

2.6.1. Segunda actividad

De acuerdo con el artículo 61 de la LPGME, la segunda actividad es una situación administrativa especial que tiene como objeto garantizar la eficacia en el servicio de los integrantes en activo del CME y permitir a su vez el ajuste permanente de escalas y de categorías a la adaptación de la carrera profesional a los cambios que produce el transcurso del tiempo.

El personal en situación administrativa especial de segunda actividad debe percibir las retribuciones básicas correspondientes a su categoría en el Cuerpo de Mossos d'Esquadra y

las de carácter personal que tenía reconocidas, además de las complementarias del puesto que se pase a ocupar, de acuerdo con lo establecido por el artículo 62.1 de la LPGME.

En el supuesto que en el momento de pasar a la segunda actividad las retribuciones totales sean inferiores a las que cobraba en la situación de servicio activo en el último puesto ocupado, la persona funcionaria debe percibir un complemento personal y transitorio que iguale las retribuciones con las que percibía anteriormente. Este complemento se debe regir por lo establecido en la disposición transitoria 2 del Texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública, aprobado mediante el Decreto legislativo 1/1997, de 31 de octubre.

El período de tiempo que se mantiene en la situación de segunda actividad es computable a los efectos de perfeccionamiento de trienios y de derechos pasivos, en la categoría que se poseía en el momento de producirse el pase a dicha situación, de acuerdo con el artículo 62.2 de la LPGME.

Por razón de la edad, que en ningún caso puede ser inferior a cincuenta y siete años, o por disminución de las condiciones físicas o psíquicas, antes de llegar a la jubilación los miembros del CME pueden pasar a prestar servicios complementarios de segunda actividad dentro del mismo cuerpo o en puestos pertenecientes a otros cuerpos de la Generalidad que sean adecuados a su nivel y a sus conocimientos.

Las circunstancias y las condiciones de la prestación de los servicios complementarios de segunda actividad, y el grado de las incapacidades médicas que pueden determinar el paso a esta situación, deben establecerse por reglamento.

El despliegue reglamentario de la segunda actividad se hizo con el Decreto 246/2008, de 16 de diciembre, de regulación de la situación administrativa especial de segunda actividad en el CME y mediante la Instrucción 3/2017, de 13 de febrero, sobre el procedimiento de declaración en situación administrativa especial de segunda actividad en el CME se estableció el circuito interno para gestionar las solicitudes de esta situación administrativa especial.

En el ejercicio 2018, los apartados 3 (Funciones a desarrollar en los puestos de trabajo susceptibles de ser ocupados en segunda actividad) y 4 (Asignación de los puestos de trabajo de segunda actividad-Especificidades de las personas funcionarias de las escalas ejecutiva y superior), de la Instrucción 3/2017 fueron objeto de recurso en vía contenciosa administrativa, recurso que fue interpuesto por USPAC, sindicato independiente de Mossos d'Esquadra. El recurso se resolvió de forma estimatoria con la anulación de los puntos de la Instrucción impugnados, mediante la Sentencia 281/2018, de 27 de noviembre, dictada por el Juzgado de lo contencioso-administrativo número 15 de Barcelona.

Posteriormente, la Generalidad de Cataluña junto con el Sindicato Autónomo de la Policía interpusieron un recurso de apelación ante el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña

contra dicha sentencia, recurso que fue desestimado por la Sentencia 4467/20, de 3 de noviembre de 2020.

Cabe mencionar que, de acuerdo con la información facilitada por el Departamento de Interior, en el seno de la Comisión Permanente de Segunda Actividad se inició una negociación para modificar el Decreto 246/2008, regulador de la situación administrativa especial de segunda actividad, con la finalidad de disponer de una regulación específica de esta situación para las escalas ejecutiva y superior. Esta negociación finalizó con una propuesta que finalmente no prosperó, lo que ha supuesto que se mantenga un vacío legal en esta materia.

De acuerdo con la normativa reguladora, la RPT debe informar de los puestos de trabajo susceptibles de ser ocupados en segunda actividad. A continuación, se muestra el número de puestos de trabajo recogidos en la RPT correspondientes a situaciones administrativas de segunda actividad y el número de trabajadores que constaban en esta situación a 31 de diciembre de 2018:

Cuadro 19. Número de puestos de segunda actividad

Nombre del puesto de segunda actividad	Nivel	Grupo	Número de puestos de segunda actividad según la RPT	Número de puestos de segunda actividad a 31.12.2018
Comisario/a 2ª actividad	29	A	2	2
Intendente/a 2ª actividad	27	A	6	5
Inspector/a 2ª actividad	24	B	13	11
Subinspector/a 2ª actividad	20	C	15	12
Sargento/a 2ª actividad	18	C	29	25
Cabo/a 2ª actividad	16	C	66	58
Mosso/a 2ª actividad	14	C	196	172
Total			327	285

Fuente: Elaboración propia.

De 21.214 puestos que constaban en la RPT vigente el ejercicio fiscalizado, 327 estaban catalogados como susceptibles de ser ocupados en esta situación administrativa especial, y de estos, 285 estaban ocupados a 31 de diciembre de 2018.

El Departamento de Interior facilitó los códigos de los puestos correspondientes a las personas a las que se había reconocido la segunda actividad durante el ejercicio 2018, tanto por razón de la edad como por disminución de las capacidades físicas o psíquicas. Asimismo, respecto a estas altas de segunda actividad del ejercicio 2018 la Función Pública informó de qué puestos fueron modificados en la RPT para que fueran ocupados en segunda actividad y cuáles ya constaban catalogados como tales. Del análisis de esta información se constató que de los 104 puestos que formaban la totalidad de las altas de este tipo de situación administrativa especial durante 2018, 90 de las segundas actividades que se concedieron comportaron una modificación de la RPT por parte de la CTFP para que pudiesen ser ocupados.

La asignación a un puesto de trabajo en la situación administrativa especial de segunda actividad tendrá carácter definitivo cuando se trate de ocupar el mismo puesto que ya se ocupaba con carácter definitivo. En el resto de los supuestos, tanto si se trata del mismo

puesto que se ocupaba en situación de activo como si se trata de la adscripción a un puesto de trabajo diferente del que se ocupaba en la situación de activo, la adscripción será provisional y posteriormente los puestos serán provistos de modo definitivo mediante concurso.

En el siguiente cuadro se expone el sistema de provisión utilizada para todos los puestos de trabajo ocupados en segunda actividad, y pone de manifiesto que diferentes puestos ocupados en segunda actividad se habían provisto mediante sistemas no previstos en la normativa:

Cuadro 20. Número de puestos en segunda actividad ocupados a 31.12.2018

Nombre del puesto de segunda actividad	Nivel	Grupo	Adscripción definitiva	Adscripción provisional	Comisión de servicios	Encargo de funciones	Total
Comisario/a 2ª actividad	29	A	0	0	0	2	2
Intendente/a 2ª actividad	27	A	0	5	0	0	5
Inspector/a 2ª actividad	24	B	0	10	1	0	11
Subinspector/a 2ª actividad	20	C	1	10	1	0	12
Sargento/a 2ª actividad	18	C	11	10	4	0	25
Cabo/a 2ª actividad	16	C	29	19	10	0	58
Mosso/a 2ª actividad	14	C	121	23	28	0	172
Total			162	77	44	2	285

Fuente: Elaboración propia.

En la fiscalización realizada la Sindicatura ha observado lo siguiente:

- Dada la importancia de los puntos anulados de la Instrucción 3/2017 reguladora del procedimiento a seguir para conceder las segundas actividades al personal del CME, y del vacío normativo que supone, la Sindicatura considera que sería necesario reprender la negociación colectiva que se inició para regular la situación administrativa especial de segunda actividad de conformidad con lo que hay legalmente dispuesto, de forma específica para todo el personal que integra el CME.
- No se está cumpliendo el requisito normativo de incluir en la RPT los puestos de trabajo susceptibles de ser ocupados en segunda actividad y en la mayoría de los casos el procedimiento es modificar la RPT cuando se han de proveer puestos de trabajo en segunda actividad.
- El apartado 4 del artículo 2 del Decreto 246/2008 establece que, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 61 de la LPGME, en la solicitud para pasar a la situación administrativa especial de segunda actividad la persona afectada deberá manifestar si quiere prestar servicios complementarios de segunda actividad dentro del mismo cuerpo o, por voluntad expresa del funcionario, en puestos pertenecientes a otros cuerpos de la Generalidad que sean adecuados a su nivel y conocimientos.

La prestación de servicios en otros cuerpos y la regulación de las condiciones y requisitos de homologación necesarios para hacer efectiva esta posibilidad se llevará a cabo de acuerdo con lo que se determine por reglamento a propuesta del departamento competente en materia de función pública.

Un trabajador de la muestra seleccionada solicitó ocupar un puesto de segunda actividad en otros cuerpos de la Generalidad y no le fue concedido, puesto que faltaba el despliegue reglamentario necesario que regulara la posibilidad establecida legalmente que los funcionarios del CME prestasen sus servicios en segunda actividad en otros cuerpos de la Generalidad.

- De acuerdo con el apartado 1 del artículo 13 del Decreto 246/2008 la competencia para iniciar el procedimiento para pasar a la situación administrativa especial de segunda actividad por razón de la disminución de las condiciones físicas, es el director general de la policía.

En 5 de los expedientes analizados de la muestra seleccionada, las resoluciones de inicio del procedimiento de pase a segunda actividad constan firmadas por el director general de la policía e indican que lo hizo por delegación, a pesar de ser él la persona competente para hacerlo.

El Departamento de Interior informó que se trataba de un error a consecuencia de la utilización reiterada de un modelo predeterminado de resolución, y que una vez detectado el error corrigieron el modelo de resolución.

- El apartado 2 del artículo 17 del Decreto 246/2008 establece que la propuesta de resolución de pase a segunda actividad debe incluir los plazos para efectuar las revisiones a los trabajadores para continuar en esta situación, si procede.

En 8 de los expedientes analizados en que se concedió al trabajador el pase a segunda actividad, el dictamen médico disponía realizar una primera revisión de las capacidades físicas del trabajador dentro del plazo de dos años a contar desde la fecha de la firma del mismo dictamen.

A pesar de esta disposición, los trabajadores continuaron en esta situación administrativa especial sin que se realizase la revisión propuesta en el dictamen médico.

La Sindicatura considera que el hecho de que el dictamen médico propusiera una revisión al trabajador para garantizar la continuidad de las disminuciones de las capacidades físicas y en consecuencia la continuidad del trabajador en segunda actividad es motivo suficiente para llevar a cabo esta revisión dentro del plazo propuesto.

2.6.2. Medallas de oro con distintivo rojo

Las medallas de oro con distintivo rojo se otorgan a aquellos miembros del CME que como consecuencia de un acto de servicio hayan sido afectados de mutilaciones o heridas graves que deriven en una incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, y consisten en una remuneración económica mensual de 1.000 €, y de 800 € en el caso de

que la incapacidad permanente, sea consecuencia de un accidente de trabajo, que se considera equiparado, a estos efectos, al acto de servicio. Los beneficiarios perciben los importes mientras mantengan la situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez y hasta el cumplimiento de la edad legal de jubilación forzosa.

Estos importes se determinaron mediante la Orden IRP/22/2009, de 29 de enero, sobre la determinación de las remuneraciones económicas asociadas a las medallas concedidas por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez. La disposición transitoria de la Orden establecía que esta remuneración económica era aplicable a las situaciones idénticas producidas con anterioridad a la vigencia de la propia Orden, y que tenía efectos económicos a partir del 1 de octubre de 2008.

La concesión de las medallas es una potestad discrecional del consejero o consejera del Departamento de Interior, a propuesta del director o directora general de la policía, lo que implica que la concesión no se produce de modo automático por el hecho de que la persona que solicita esta condecoración tenga reconocida la situación de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo, si bien es un requisito necesario. Es preciso valorar en cada caso las circunstancias y los hechos que provocaron estas lesiones que incapacitan al funcionario para desarrollar su tarea habitual.

El gasto total reconocido en el ejercicio 2018 por este concepto fue de 110.117 €. La Sindicatura ha revisado los 15 expedientes que correspondían a la totalidad de las medallas de oro concedidas por el Departamento de Interior que seguían vigentes el ejercicio 2018. De los 15 expedientes analizados, 7 hacían referencia a accidentes que habían motivado incapacidades permanentes a trabajadores con anterioridad a la aprobación de la Orden reguladora de las remuneraciones económicas asociadas a las medallas concedidas con motivo de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, y de acuerdo con esta misma Orden los distintivos se otorgaron con carácter retroactivo con efectos económicos del 1 de octubre de 2008.

La Sindicatura ha analizado los 7 expedientes relativos a la concesión de este distintivo con resultado satisfactorio.

2.6.3. Situaciones administrativas diferentes del servicio activo

De acuerdo con el artículo 84 del TRFP, las situaciones administrativas diferentes del servicio activo son las siguientes:

- Excedencia voluntaria
- Servicios especiales
- Servicios en otras administraciones
- Suspensión de empleo
- Expectativa de destino

- Excedencia voluntaria incentivada
- Excedencia forzosa

Asimismo, hay que tener en cuenta que la Ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las administraciones públicas de Cataluña, recoge las situaciones administrativas vinculadas a la conciliación de la vida familiar. Estas situaciones administrativas son las siguientes:

- Excedencia voluntaria para el cuidado de un hijo o hija
- Excedencia voluntaria para el cuidado de familiares
- Excedencia voluntaria para el mantenimiento de la convivencia
- Excedencia voluntaria por violencia de género

En el trabajo realizado a partir de una muestra de 20 registros seleccionados a criterio del auditor, sobre un total de 124 correspondientes a situaciones administrativas diferentes del servicio activo, la Sindicatura ha observado lo siguiente:

- En 2 casos de la muestra, correspondientes a una excedencia voluntaria por interés particular y servicios en otras administraciones, se dictaron las resoluciones correspondientes con efectos retroactivos. Por seguridad jurídica, el departamento debería haber dictado las resoluciones en tiempo adecuado y no con efectos retroactivos.
- La excedencia voluntaria para el cuidado de un hijo o hija se puede solicitar en cualquier momento a partir del nacimiento o de la sentencia o la resolución judicial de constitución de la adopción o la acogida. Esta excedencia tiene una duración máxima de tres años, a contar de la fecha del nacimiento o de la sentencia o la resolución judicial en el caso de acogida o adopción. Un caso de la muestra, correspondiente a una excedencia voluntaria para el cuidado de un hijo, superaba el plazo máximo de duración establecido legalmente.
- Para poder solicitar la excedencia por interés particular hay que haber prestado servicios efectivos en cualquier administración pública durante los cinco años inmediatamente anteriores, y no se puede permanecer en esta situación menos de dos años continuados. En un caso de la muestra no se ha podido validar el cumplimiento de este requisito puesto que el Departamento de Interior solo acreditó dos años de prestación de servicios del correspondiente trabajador.

2.6.4. Control horario

De acuerdo con el Decreto 146/1996 la jornada de trabajo anual de los miembros del CME es de 1.680 horas de trabajo efectivo y hay dos tipos de horarios; horario de turnos y los horarios especiales: partido, flexible y específicos, los dos tipos de horarios quedan recogidos en los cuadrantes horarios.

- La Sindicatura no ha podido validar el correcto funcionamiento del control horario que permita validar las jornadas de trabajo realizadas y que informe de los diferentes motivos de ausencia.

2.6.5. Mantenimiento del puesto de trabajo

El artículo 16 del Reglamento de provisión de puestos de trabajo del CME prevé que los funcionarios del CME deben acreditar periódicamente que siguen disponiendo de las capacidades requeridas para cumplir con eficacia las funciones asignadas, y que el desarrollo y la organización de las pruebas físicas y psicológicas para el mantenimiento en los puestos de trabajo se regularán mediante una norma. La Sindicatura ha observado lo siguiente:

- El Departamento de Interior informó a la Sindicatura que no se había realizado el despliegue normativo necesario para regular lo establecido por el artículo 16 de dicho Reglamento, y que no se estaba llevando a cabo ninguna evaluación periódica de las aptitudes psicofísicas que acreditase que los efectivos del CME seguían disponiendo de las capacidades requeridas para cumplir con eficacia las funciones asignadas.

3. CONCLUSIONES

3.1. OBSERVACIONES

A continuación, se incluyen las observaciones más significativas que se han puesto de manifiesto durante el trabajo de fiscalización de los gastos de personal del Cuerpo de Mossos d'Esquadra de la Generalidad de Cataluña correspondientes al ejercicio 2018, sobre aspectos que, si procede, habría que corregir:

Referidas a la RPT (véase el apartado 2.2.1)

1. De acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal Supremo, la provisión de puestos por libre designación tiene un carácter excepcional y por este motivo la adopción de este sistema solo es ajustado a derecho cuando está debidamente justificado por las características de las funciones asignadas al puesto de trabajo, y en la descripción de las circunstancias que hacen valorar la concurrencia del carácter directivo, de la confianza o de la especial responsabilidad. En la creación de las plazas del CME de la muestra analizada que tienen como sistema de provisión la libre designación no se justificó que se utilizase este sistema de provisión del puesto de trabajo por la naturaleza de las funciones asignadas para asegurar que se trataba de puestos de carácter directivo, de especial responsabilidad o de confianza.
2. La RPT vigente el año 2018 incorporaba una plaza de archivero o archivera del grupo A de la categoría de facultativo correspondiente a un puesto definido a extinguir y que durante el ejercicio 2018 no había estado ocupado. Dado que los puestos a extinguir, una vez que han quedado vacantes no se pueden volver a ocupar, esta plaza no debería aparecer en la RPT.

3. Las modificaciones de la RPT del ejercicio 2018 no se publicaron trimestralmente tal y como establece el artículo 7 del Decreto 328/1993, de 28 de diciembre, sobre las relaciones de puestos de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalidad de Cataluña.

Referidas a la oferta pública de empleo y a las convocatorias (véase el apartado 2.3.1)

4. La oferta parcial de empleo público de la Generalidad de Cataluña para el año 2017 aprobada por el Acuerdo GOV/48/2017, de 18 de abril no se acompañó del informe preceptivo de la intervención y solo incluyó 5 plazas de la categoría de facultativo de la escala de apoyo del personal del CME mientras que había 44 plazas ocupadas por interinos, lo que incumplía el artículo 10 apartado 4 del EBEP, que establece que todas las plazas ocupadas por interinos deben incluirse en las ofertas públicas.
5. El cálculo de la tasa de reposición incluida en la oferta parcial de empleo público aprobada por el Acuerdo GOV/48/2017 en su conjunto no se ajustaba a lo dispuesto en el artículo 19 de Ley 3/2017, de 27 de junio, de presupuestos generales del Estado para el año 2017. De las 7.721 plazas, 3.500 provenían de 2016 y fueron incorporadas en la oferta pública de empleo de 2017, sin que la normativa básica estatal permitiera, en este caso, acumular la tasa de reposición de un ejercicio a otro, puesto que en relación con estas plazas no se había aprobado la correspondiente oferta pública de empleo para el año 2016, requisito exigido para acumular plazas de un ejercicio a otro.
6. La convocatoria, con número de registro 046/17, de oposición libre para cubrir 500 plazas de la categoría de mosso de la escala básica del CME, que estaba en curso durante el año 2018, no iba acompañada del informe preceptivo de la intervención y no cumplía el plazo previsto para la publicación de las convocatorias durante el primer trimestre del año, tal y como establece el Decreto 28/1986, de 30 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de selección de personal de la Administración de la Generalidad de Cataluña.

Referidas a los sistemas de provisión (véase el apartado 2.3.2)

7. [...] ⁶
8. Las adscripciones provisionales, los encargos de funciones y las comisiones de servicio superaban en muchos de los casos la duración máxima establecida por la normativa vigente, concretamente:
 - En relación con las adscripciones provisionales, durante el año 2018, se habían ocupado mediante este sistema de provisión 1.789 puestos de trabajo, de los cuales 1.270,

6. Texto suprimido a raíz de las alegaciones recibidas del Departamento de Interior.

un 71,0%, tenían una duración superior a los dos años, límite establecido en el artículo 20 del Reglamento de provisión de puestos de trabajo del CME.

- De los 358 puestos provistos mediante encargos de funciones que existían en 2018, 158 superaban los dos años de duración máxima, lo que representa un 44% respecto a la totalidad, contrariamente a lo establecido por el artículo 23 del Reglamento de provisión de puestos de trabajo del CME, que limitaba la duración a un año prorrogable a otro.
 - De los 2.878 puestos que se habían provisto durante el ejercicio 2018 mediante comisiones de servicios, 1.560 superaban el límite de un año prorrogable a otro de duración máxima establecido en el artículo 21 del Reglamento de provisión de puestos de trabajo del CME, cifra que representaba un 54,2% respecto a la totalidad.
9. 20 puestos de trabajo, de la muestra analizada se habían provisto mediante el sistema extraordinario de encargo de funciones mientras que en la RPT vigente constaba que debían proveerse mediante el sistema ordinario de libre designación con la correspondiente convocatoria pública. El Departamento de Interior tampoco facilitó la motivación de urgencia firmada por el órgano competente, requisito establecido para proveer los puestos de trabajo mediante el encargo de funciones, de acuerdo con el artículo 23 apartado 1 del Reglamento de provisión.
 10. Un total de 12 puestos de trabajo, de la muestra analizada, de la categoría de comisario respecto a un total de 29 puestos existentes de esta categoría en la RPT vigente se proveyeron mediante encargos de funciones, aunque el artículo 12 del Reglamento de provisión de puestos de trabajo del CME y el artículo 25 de la LPGME establecían la libre designación como sistema de provisión de esta categoría mediante la correspondiente convocatoria pública.
 11. Durante el ejercicio 2018 se van proveyeron puestos de trabajo mediante comisiones de servicio sin motivar de modo suficiente la necesidad del servicio ni justificar la excepcionalidad de la situación, y, por lo tanto, se incumplió el artículo 21 del Reglamento de provisión de puestos de trabajo del CME haciendo un mal uso de la Comisión de servicios (véase el apartado 2.3.2.2).

Referidas a las retribuciones (véase el apartado 2.4)

12. El complemento retributivo de nocturnidad liquidado en la nómina como retribución complementaria por un total de 8,42 M€ el año 2018 forma parte del horario normal de los funcionarios del CME. Este complemento de nocturnidad actualizaba el importe de factores de trabajo que ya estaban establecidos en el complemento específico. De este modo, en caso de que fuese procedente percibir un incremento de este factor retributivo de nocturnidad, el importe debería integrarse en el correspondiente complemento específico, por lo que habría que modificar el importe de este complemento en la RPT (véase el apartado 2.4.1).

13. Los precios unitarios aplicados a las horas extraordinarias realizadas por todas las categorías del personal del CME no estaban aprobados, ni, si procedía, sus actualizaciones posteriores, motivo por el que no se ha podido validar que el importe utilizado estuviera aprobado por el órgano competente y que se hubiese aplicado el importe que correspondía de acuerdo con su aprobación (véase el apartado 2.4.2.1).
14. El 40,9% del gasto de horas extraordinarias liquidado en el presupuesto del ejercicio 2018 correspondía a horas realizadas durante el ejercicio anterior, por lo tanto, había un importante desfase en el tiempo de pago. De este modo se incumple el acuerdo quinto del Acuerdo de condiciones de trabajo, según el cual, las horas extraordinarias deben pagarse en el plazo máximo de dos meses a contar desde la fecha de realización del servicio que las originó (véase el apartado 2.4.2.1).
15. El premio de vinculación liquidado en la nómina de junio a sus beneficiarios por un importe global el año 2018 de 1,6 M€ es un tipo de retribución que no tiene amparo legal, ya que es un concepto que retribuye la antigüedad al margen de la normativa básica aplicable contenida en los artículos 22 y 23 del EBEP y en los artículos 100 al 103 del TRFP (véase el apartado 2.4.2.2).

Referidas a las indemnizaciones por razón de servicio (véase el apartado 2.5)

16. La compensación indemnizatoria especial de importe total de 2,2 M€ el año 2018 era una retribución y no una indemnización por razón de servicio de acuerdo con su naturaleza jurídica, puesto que su finalidad es la de retribuir una circunstancia especial de la labor ordinaria que llevan a cabo las personas que la tienen asignada, como es el trabajo en algunos fines de semana. Por otro lado, esta compensación indemnizatoria especial es una retribución que actualiza el importe del factor de trabajo en festivos que ya estaba establecido en el complemento específico (véase el apartado 2.5.1).
17. Los gastos asociados por la participación del personal del CME a las elecciones del Parlamento de Cataluña de 21 de diciembre de 2017 estaban reconocidos en el capítulo 2 de gasto del Departamento de Interior como Indemnizaciones por asistencia a tribunales. La Sindicatura considera que este gasto debía haberse reconocido en el artículo 15 del presupuesto de gasto como una gratificación extraordinaria dada la descripción que de ella hace la normativa reguladora por la cual se liquidó, que la define como servicios extraordinarios con motivo del proceso electoral (véase el apartado 2.5.2).

Referidas a la situación administrativa especial de segunda actividad (véase el apartado 2.6.1)

18. No se ha llevado a cabo el despliegue reglamentario requerido para regular las condiciones y requisitos necesarios que deben cumplirse para que los funcionarios del CME puedan prestar servicios en otros cuerpos de la Generalidad, ocupando puestos en segunda

actividad. Esto provoca que no se conceda ninguna solicitud presentada por los trabajadores que solicitan el pase a esta situación en otros cuerpos de la Generalidad.

19. Los dictámenes médicos proponían revisar las capacidades de los trabajadores con el objetivo de confirmar la persistencia de las disminuciones y garantizar la continuidad de los trabajadores en segunda actividad, pero en la mitad de los expedientes analizados no se efectuaron estas revisiones.

Referidas al mecanismo de control horario (véase el apartado 2.6.4)

20. La Sindicatura no ha dispuesto de información que permitiera validar el correcto funcionamiento del control horario, las jornadas de trabajo realizadas, y que informase de los diferentes motivos de ausencia (véase el apartado 2.6.4).

Referidas al mantenimiento del puesto de trabajo (véase el apartado 2.6.5)

21. No se ha realizado el despliegue normativo necesario para regular la acreditación periódica de disponibilidad de las capacidades requeridas para cumplir con eficacia las funciones que tienen asignadas los funcionarios miembros del CME tal y como establece el artículo 16 del Reglamento de provisión de los puestos del CME.

3.2. RECOMENDACIONES

A continuación se incluyen las recomendaciones sobre algunos aspectos que se han puesto de manifiesto durante el trabajo de fiscalización realizado en relación con los gastos de personal del CME correspondientes al ejercicio 2018.

1. En 2018 la presencia de mujeres en cargos de mando del CME era muy baja, concretamente un 9,5% respecto a la totalidad de estos cargos. Se recomienda que el Departamento de Interior revise la efectividad de las medidas implementadas y también que considere de nuevas que sean necesarias para favorecer la incorporación de mujeres en el CME, de acuerdo con los principios que prevé la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres (véase el apartado 2.2.2).
2. Las bases de las convocatorias de plazas que prevean las resultas originadas por los participantes del concurso como mecanismo de asignación de puestos de trabajo, y en consecuencia se origine un incremento de puestos ofertados, deberían establecer expresamente el funcionamiento de este mecanismo de asignación derivado de los resultados (véase el apartado 2.3.2).
3. La Sindicatura considera que se debería regular el proceso de constituir una lista de personas de la escala básica para ser asignadas temporalmente mediante sistemas de

provisión provisionales a puestos de trabajo de determinadas unidades de seguridad ciudadana como refuerzo de verano, y que esta regulación garantizase que el procedimiento utilizado fuese el idóneo y diera respuesta al objetivo de dicho proceso (véase el apartado 2.3.2).

4. En el ejercicio 2018 el 27,0% de la plantilla ocupaba su puesto de trabajo de forma provisional mediante adscripciones provisionales, encargos de funciones o comisiones de servicio. Estas formas de provisión temporal deben constituir la excepción y tener una duración determinada en el tiempo, de modo que los puestos de trabajo sean provistos mediante la correspondiente convocatoria de concurso, concurso oposición o libre designación, según se establezca en la RPT. Así, para garantizar el cumplimiento de los principios de mérito y capacidad, publicidad y libre concurrencia y atender a las obligaciones en materia de transparencia, la Sindicatura recomienda que el órgano competente establezca los procedimientos para la provisión temporal de los puestos de trabajo, sin perjuicio del desarrollo de las convocatorias para su provisión definitiva (véanse los apartados 2.2 y 2.3).
5. La Sindicatura recomienda que el órgano competente regule de forma más precisa el procedimiento de convocatoria de los puestos de mando y singulares, puesto que la regulación existente es insuficiente y presenta enormes dificultades en su aplicación para cubrir estos puestos de acuerdo con lo establecido por el Reglamento de provisión de puestos de trabajo del CME, lo que provoca prolongaciones excesivas en estos puestos provistos de forma provisional que superan el límite establecido reglamentariamente. En este mismo sentido, una vez aprobada la regulación establecida, habría que realizar las modificaciones oportunas en la RPT para que informase de los sistemas de provisión de estos puestos de forma adecuada (véase el apartado 2.3.2.2).
6. La Sindicatura recomienda que se revise el complemento específico de los puestos que corresponda para poder recoger adecuadamente los complementos de nocturnidad y compensación indemnizatoria especial por trabajo en fin de semana y de igual manera, si fuese el caso, modificar la RPT para que incluyera correctamente las retribuciones complementarias (véanse los apartados 2.4.1 y 2.5.1).
7. La Sindicatura recomienda que se establezcan los mecanismos adecuados para poder controlar adecuadamente el horario, las ausencias y las jornadas nocturnas sin perjudicar el normal funcionamiento de la actividad desarrollada (véase el apartado 2.4.1).
8. La cotización en concepto de paro en las nóminas de aspirantes y de personal en prácticas presenta dudas en su aplicación. Como consecuencia, la Sindicatura recomienda trasladar la consulta correspondiente a la Tesorería General de la Seguridad Social para evitar errores en las correspondientes declaraciones (véase el apartado 2.4.3).
9. La instrucción reguladora de la situación administrativa de segunda actividad ha sido anulada parcialmente por los tribunales. La Sindicatura recomienda su regulación para

una concreta aplicación y gestión de esta situación administrativa especial. También debería aprobarse un reglamento que regulara la prestación de servicios por parte de los funcionarios del CME en segunda actividad en otros cuerpos de la Generalidad de Cataluña, para dar cumplimiento al apartado 2 del artículo 6 de la LPGME, teniendo en cuenta que esta regulación no corresponde al Departamento de Interior sino al departamento competente en materia de función pública (véase el apartado 2.6.1).

10. El Departamento de Interior debería conceder los puestos solicitados de segunda actividad de entre los que como tales así estuviesen informados en la RPT y no modificar esta para catalogar los puestos como susceptibles de ser ocupados en esta situación administrativa especial para poder concederla (véase el apartado 2.6.1).
11. La Sindicatura recomienda que se hagan evaluaciones periódicas de las aptitudes psicofísicas del personal del CME para acreditar el correcto desarrollo de la labor policial que tienen encomendada (véase el apartado 2.6.5).

4. TRÁMITE DE ALEGACIONES

De acuerdo con la normativa vigente, el proyecto de informe de fiscalización fue enviado al Departamento de Interior el 4 de septiembre de 2022 para cumplir el trámite de alegaciones.

4.1. ALEGACIONES RECIBIDAS

El escrito de alegaciones presentado por el Departamento de Interior a la Sindicatura de Cuentas se reproduce a continuación:⁷

Los anexos de las alegaciones quedan depositados en la Sindicatura.

Título: Alegaciones a un proyecto de informe

Cuerpo del envío:

Les remitimos, adjuntas, las alegaciones del Departamento de Interior al proyecto de informe de fiscalización núm. 2/2019-A, correspondiente a los Gastos de personal del Cuerpo de Mossos d'Esquadra, ejercicio 2018.

Fecha de la firma: 18:18:14 17/11/2022

Firmante: Santiago Cabestany Soto – DNI [...] (SIG)

⁷ El escrito original estaba redactado en catalán. Aquí figura traducido al castellano.



Sra. Llum Rodríguez Rodríguez
Síndica de Cuentas
Sindicatura de Cuentas de Cataluña
Via Laietana, 60
08003 Barcelona

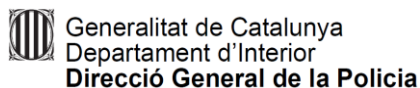
Ilustre Señora:

En relación a su comunicación de 4 de noviembre de 2022, por la cual nos enviaba el proyecto de informe de fiscalización núm. 2/2019-A, correspondiente al Departamento de Interior –Gastos de personal del Cuerpo de Mossos d'Esquadra, ejercicio 2018–, revisado por el Pleno de la Sindicatura, para que, si lo estimáramos, presentásemos las alegaciones pertinentes, me es grato adjuntar un escrito, con un documento anexo, en que se formulan varias consideraciones al contenido de dicho informe.

No obstante, quedamos a su disposición para cualquier cuestión relacionada con este asunto.

Atentamente,

El consejero de Interior
Joan Ignasi Elena Garcia



Alegaciones en relación con el proyecto de informe de fiscalización núm. 2/2019-A, correspondiente al Departamento de Interior. Gastos de personal del Cuerpo de Mossos d'Esquadra, ejercicio 2018.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 38 del Reglamento de régimen interior de la Sindicatura de Cuentas, se ha enviado al Departamento de Interior el proyecto de informe de fiscalización núm. 2/2019-A, para que, en el plazo de diez días hábiles, presente las alegaciones que crea oportunas en relación con las observaciones y recomendaciones que se incluyen.

- Observaciones referidas a la RPT (apartado 2.2.1. del proyecto de informe).

Observación 1:

“De acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal Supremo, la provisión de puestos por libre designación tiene un carácter excepcional y por este motivo la adopción de este sistema solo es ajustado a derecho cuando está debidamente justificado por las características de las funciones asignadas al puesto de trabajo, y en la descripción de las circunstancias que hacen valorar la concurrencia del carácter directivo, de la confianza o de la especial responsabilidad. En la creación de las plazas del CME de la muestra analizada que tienen como sistema de provisión la libre designación no se justificó que se utilizase este sistema de provisión del puesto de trabajo por la naturaleza de las funciones asignadas para asegurar que se trataba de puestos de carácter directivo, de especial responsabilidad o de confianza.”

Actualmente, la provisión por el sistema de libre designación (LD) deriva de varios pronunciamientos judiciales de los años 2014 y posteriores que, en esencia, no cuestionan los criterios que la justifican (carácter directivo o de mando y/o especial responsabilidad) sino que reconocían una utilización excesiva de este sistema de provisión.

Es por ello, que en ejecución de estas sentencias se han revisado y actualizado los puestos de trabajo a mantener en LD, los cuales son de forma genérica, los cargos de mayor responsabilidad en la pirámide organizativa (Comisario jefe, jefes de Comisaría Superior, jefe y subjefe de Comisaría General, jefe y subjefe de Región Policial, jefe y subjefe de División), así como determinados puestos de mando y puestos específicos de algunas especialidades del Cuerpo de Mossos d'Esquadra (investigación interna, información, escolta...), en los cuales concurre una naturaleza de funciones y responsabilidades coherentes con las establecidas normativamente para este sistema de provisión.

Observación 2:

“La RPT vigente el año 2018 incorporaba una plaza de archivero o archivera del grupo A de la categoría de facultativo correspondiente a un puesto definido a extinguir y que durante el ejercicio 2018 no había estado ocupado. Dado que los puestos a extinguir, una vez que han quedado vacantes, no se pueden volver a ocupar, esta plaza no debería aparecer en la RPT.”

Se da de baja este puesto en la RPT.

Observación 3:

“Las modificaciones de la RPT del ejercicio 2018 no se publicaron trimestralmente tal y como establece el artículo 7 del Decreto 328/1993, de 28 de diciembre, sobre las relaciones de puestos de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalidad de Cataluña.”

En el año 2018, la publicidad trimestral de la relación de puestos de trabajo no era competencia del Departamento de Interior, como se desprende del artículo 7.2 del Decreto 328/1993, de 28 de diciembre, sobre las relaciones de puestos de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalidad de Cataluña, que lo atribuye al departamento competente en materia de función pública.

Mediante el Acuerdo GOV/48/2020, de 17 de marzo, se consideró necesario delegar la competencia para aprobar y modificar la relación de puestos de trabajo en la persona titular de la Secretaría General del Departamento de Interior.

- **Observaciones referidas a la oferta pública de empleo y a las convocatorias (apartado 2.3.1. del proyecto de informe).**

Observación 4:

“La oferta parcial de empleo público de la Generalidad de Cataluña para el año 2017 aprobada por el Acuerdo GOV/48/2017, de 18 de abril, no se acompañó del informe preceptivo de la intervención y solo incluyó 5 plazas de la categoría de facultativo de la escala de apoyo del personal del CME mientras que había 44 plazas ocupadas por interinos, lo que incumplía el artículo 10 apartado 4 del EBEP, que establece que todas las plazas ocupadas por interinos deben incluirse en las ofertas públicas.”

Observación 6:

“La convocatoria, con número de registro 046/17, de oposición libre para cubrir 500 plazas de la categoría de mosso de la escala básica del CME, que estaba en curso durante el año 2018, no iba acompañada del informe preceptivo de la intervención y no cumplía el plazo previsto para la publicación de las convocatorias durante el primer trimestre del año, tal y como establece el Decreto 28/1986, de 30 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de selección de personal de la Administración de la Generalidad de Cataluña.”

El Acuerdo GOV/48/2017, de 18 de abril, por el que se aprueba la oferta parcial de empleo público de la Generalidad de Cataluña para el año 2017, publicada en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña (DOG) el 20 de abril de 2017, fue aprobado a propuesta de las personas titulares de los departamentos de Gobernación, Administraciones Públicas y Vivienda, de la Vicepresidencia y de Economía y Hacienda, de Enseñanza, de Salud, y de Interior.

Dado el carácter interdepartamental del acuerdo, la tramitación del procedimiento para su aprobación no fue realizada por el Departamento de Interior, que se limitó a trasladar las necesidades de personal que habían de ser objeto de oferta de empleo público en relación con los colectivos que gestionaba, sino por el Departamento de Gobernación, Administraciones Públicas y Vivienda. Se desconoce, por lo tanto, la tramitación concreta que siguió este Acuerdo.

Observación 5:

“El cálculo de la tasa de reposición incluida en la oferta parcial de empleo público aprobada por el Acuerdo GOV/48/2017 en su conjunto no se ajustaba a lo dispuesto en el artículo 19 de Ley 3/2017, de 27 de junio, de presupuestos generales del Estado para el año 2017. De las 7.721 plazas, 3.500 provenían de 2016 y fueron incorporadas en la oferta pública de empleo de 2017, sin que la normativa básica estatal permitiera, en este caso, acumular la tasa de reposición de un ejercicio a otro, puesto que en relación con estas plazas no se había aprobado la correspondiente Oferta pública de empleo para el año 2016, requisito exigido para acumular plazas de un ejercicio a otro.”

La observación efectuada por la Sindicatura respecto a la incorporación a la oferta de empleo público de 3.500 plazas adicionales se refiere a una decisión del Gobierno completamente ajena al Departamento de Interior.

Sin perjuicio de esto, hay que indicar que la oferta de empleo público para el año 2017 fue objeto de revisión por parte de la Administración General del Estado, hecho que dio lugar al Acuerdo GOV/88/2017, de 4 de julio, por el que se modifica el Acuerdo GOV/48/2017, de 18 de abril, por el que se aprueba la oferta parcial de empleo público de la Generalidad de Cataluña para el año 2017.

Este Acuerdo, publicado en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña el 5 de julio de 2017, modificó el Acuerdo GOV/48/2017, de 18 de abril, en el único sentido de reducir el número de plazas ofertadas vinculadas al Cuerpo de Mossos d'Esquadra.

Se constata, por lo tanto, que de la revisión y verificación efectuada por los órganos estatales no se derivó ningún cuestionamiento de la oferta de empleo público para 2017 relativa al CME. No existen, pues, elementos que puedan poner en duda la legalidad.

- **Observaciones referidas a los sistemas de provisión (apartado 2.3.2. del proyecto de informe).**

Observación 7:

“Durante el ejercicio 2018 se resolvieron tres convocatorias para cubrir puestos de trabajo mediante el sistema de provisión de libre designación, dos convocatorias para cubrir puestos de la categoría de mosso y una para cubrir puestos de la categoría de cabo, contrariamente a los artículos 22 y 23 de la LPGME, los cuales establecen que las plazas de estas categorías deben cubrirse mediante el sistema de provisión de concurso oposición.”

Las convocatorias mencionadas son convocatorias de provisión de puestos de trabajo de las categorías de mosso o mossa y de cabo. No son de acceso a estas categorías, por lo tanto, no les son de aplicación los artículos 22 y 23 de la Ley 10/1994, de 11 de julio, de la Policía de la Generalidad – Mossos d'Esquadra.

Estos artículos establecen por qué sistema de selección se accede a las categorías de mosso/a, así como a las de cabo, de sargento/a y de subinspector/a. Son los siguientes:

- El acceso a la categoría de mosso o mossa es por el sistema de concurso oposición.
- El acceso a las categorías de cabo, de sargento o sargenta y de subinspector o subinspectora es por promoción interna, mediante concurso oposición, entre miembros del Cuerpo que tengan un mínimo de dos años de antigüedad en la categoría inmediatamente inferior respectiva, (...)

En cambio, las convocatorias a las que se refiere esta observación, son convocatorias para la provisión de puestos de trabajo de las categorías de mosso/a y de cabo de unas especialidades (“intervención especial” y “seguimiento y vigilancias”) en las que hay que utilizar el sistema de selección de libre designación, de acuerdo con el artículo 12 del Decreto 401/2006, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de provisión de puestos de trabajo del Cuerpo de Mossos d'Esquadra. En concreto, el apartado 1 establece lo siguiente:

12.1 Se proveen por libre designación entre personas funcionarias del Cuerpo de Mossos d'Esquadra los puestos de trabajo de las categorías de comisario/a y mayor, y todos aquellos en los que así se determine en la Relación de puestos de trabajo dado su carácter directivo o de mando, la naturaleza o la especialización de sus funciones, o bien su especial responsabilidad.

Observación 8:

*“Las adscripciones provisionales, los encargos de funciones y las comisiones de servicio superaban en muchos de los casos la duración máxima establecida por la normativa vigente.
(...)”*

Observación 9:

“20 puestos de trabajo, de la muestra analizada, se habían provisto mediante el sistema extraordinario de encargo de funciones mientras que en la RPT vigente constaba que debían proveerse mediante el sistema ordinario de libre designación con la correspondiente convocatoria pública. El Departamento de Interior tampoco facilitó la motivación de urgencia firmada por el órgano competente, requisito establecido para proveer los puestos de trabajo mediante el encargo de funciones, de acuerdo con el artículo 23 apartado 1 del Reglamento de provisión.”

Observación 10:

“12 puestos de trabajo, de la muestra analizada, de la categoría de comisario respecto a un total de 29 puestos existentes de esta categoría en la RPT vigente se proveyeron mediante encargos de funciones, aunque el artículo 12 del Reglamento

de provisión de puestos de trabajo del CME y el artículo 25 de la LPGME establecían la libre designación como sistema de provisión de esta categoría mediante la correspondiente convocatoria pública.”

Observación 11:

“Durante el ejercicio 2018 se proveyeron puestos de trabajo mediante comisiones de servicio sin motivar de modo suficiente la necesidad del servicio ni justificar la excepcionalidad de la situación, y, por lo tanto, se incumplió el artículo 21 del Reglamento de provisión de puestos de trabajo del CME haciendo un mal uso de la Comisión de servicios (véase el apartado 2.3.2.2).”

La provisión temporal o provisional de los puestos de trabajo en el Cuerpo de Mossos d'Esquadra está prevista en el Capítulo III de la Ley 10/1994, de 11 de julio, de la Policía de la Generalidad – Mossos d'Esquadra y el despliegue que hace el Decreto 401/2006, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de provisión de puestos de trabajo del Cuerpo de Mossos d'Esquadra.

En este sentido, hay que tener en cuenta que, en tanto que en el Cuerpo de Mossos d'Esquadra no es posible contar con personal interino y, por lo tanto, la capacidad de ocupar puestos vacantes se limita siempre a la cantidad de efectivos existentes, se presupone que cuando hay una autorización expresa por parte de la Jefatura para la provisión provisional de un puesto de trabajo a través del documento DAD 46, esta lleva implícita la justificación de la necesidad urgente de cobertura de ese puesto de trabajo, ya que supone que otro puesto quede vacante.

No obstante, se ha dictado recientemente la Instrucción 6/2022, de 26 de julio, sobre la provisión temporal de puestos de trabajo del Cuerpo de Mossos d'Esquadra (documento adjunto), en la cual se establece un procedimiento en el que se justifica de modo expreso la existencia de esta necesidad urgente las necesidades operativas.

- **Observaciones referidas a las retribuciones (apartado 2.4. del proyecto de informe).**

Observación 12:

“El complemento retributivo de nocturnidad liquidado en la nómina como retribución complementaria por un total de 8,42 M€ el año 2018 forma parte del horario normal de los funcionarios del CME. Este complemento de nocturnidad actualizaba el importe de factores de trabajo que ya estaban establecidos en el complemento específico. De este modo, en caso de que fuese procedente percibir un incremento de este factor retributivo de nocturnidad, el importe debería integrarse en el correspondiente complemento específico, por lo que habría que modificar el importe de este complemento en la RPT (véase el apartado 2.4.1).”

El Acuerdo de 12 de julio de 2017, entre el Departamento de Interior y las organizaciones sindicales representativas del Cuerpo de Mossos d'Esquadra, sobre condiciones de prestación de servicios, ratificado por Acuerdo de Gobierno de 25

de julio de 2017, actualiza el Acuerdo de 29 de enero de 2015 sobre condiciones de prestación de servicios del personal funcionario del Cuerpo de Mossos d'Esquadra (DOGC núm. 6819 de 26.02.2015), en el que la Administración se comprometía a mejorar la prestación de servicios del personal funcionario del Cuerpo de Mossos d'Esquadra y, entre otros aspectos, a hacer efectivos los últimos tramos de nocturnidad y de equiparación retributiva establecidos en el Acuerdo de 13 de febrero de 2008 antes mencionado, en la medida que las leyes de presupuestos lo permitiesen y de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias.

Así pues, el Acuerdo de 2017, que se inscribió en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones laborales y Calidad en el Trabajo, y se publicó al DOGC (Nº 7428 - 7.8.2017), establece que, con la finalidad de compensar la especial penosidad que implica el trabajo en turnos nocturnos por parte de las personas funcionarias del CME que trabajan en secuencias planificadas de trabajo que conllevan trabajar en franja nocturna (de las 22 o 23 horas a las 6 o 7 horas del día siguiente), se actualiza el importe de la compensación prevista para la realización de turnos nocturnos de aquellos funcionarios de las escalas básica, intermedia y ejecutiva en los términos descritos en el Acuerdo de 13 de febrero de 2008.

Esta actualización favorece el mantenimiento de la necesaria planificación de turnos de trabajo, incluidos los turnos de trabajo nocturnos, en aquellas unidades policiales que requieren la presencia de efectivos las 24 horas del día durante todo el año.

En consecuencia, se acuerda implementar durante el año 2017, las siguientes condiciones de prestación de servicios de las personas funcionarias del Cuerpo de Mossos d'Esquadra:

1. Actualizar el importe máximo del complemento que compensa la especial penosidad del trabajo ordinario en turnos de horario nocturno de las personas funcionarias de las escalas básica e intermedia y los miembros de la escala ejecutiva asignados a turnos nocturnos del Cuerpo de Mossos d'Esquadra, a la cantidad de 18,00 euros brutos por jornada nocturna efectivamente realizada o la parte que, en proporción, corresponda en función de la jornada nocturna efectivamente realizada.

El importe diario de este complemento incluye el complemento de nocturnidad que perciben actualmente las personas funcionarias de las escalas básica e intermedia y los miembros de la escala ejecutiva asignados a turnos nocturnos del CME establecido en el Acuerdo de 13 de febrero de 2008. Las características y los requisitos para la percepción de este complemento son los establecidos en dicho acuerdo.

(...)

En consecuencia, el abono del complemento de nocturnidad se está llevando a cabo en consonancia con los dichos acuerdos, que tienen valor normativo. Conceptualmente, es un concepto que se incluye en el complemento específico, si bien corresponde percibirlo solo por hora efectivamente trabajada y, en consecuencia, la aplicación en nómina se debe hacer de forma desglosada del importe fijo del complemento específico.

Observación 13:

“Los precios unitarios aplicados a las horas extraordinarias realizadas para todas las categorías del personal del CME no estaban aprobados, ni, si procedía, sus actualizaciones posteriores, por lo que no se ha podido validar que el importe utilizado estuviera aprobado por el órgano competente y que se hubiese aplicado el importe que correspondía de acuerdo con su aprobación (véase el apartado 2.4.2.1).”

Con el Acuerdo de 2 de julio de 2020, entre el Departamento de Interior y las organizaciones sindicales representativas de la Policía de la Generalidad – Mossos d’Esquadra sobre la jubilación anticipada y otras mejoras en las condiciones laborales, la cuestión a la que se refiere esta observación ha quedado resuelta, con la adopción del siguiente punto del acuerdo:

9. Precio actual de las horas extraordinarias

El Departamento de Interior propone establecer el precio de la hora extraordinaria, para las escalas básica, intermedia, ejecutiva y superior de la Policía de la Generalidad – Mossos d’Esquadra, en:

	Precio hora diurna (**)	Precio hora festivo/nocturna (**)
Grupo C	21,56 €	25,87 €
Grupo B	30,21 €	36,25 €
Grupo A (*)	36,97 €	44,37 €

(*) A partir de los puestos de trabajo de nivel 26 o superior, la hora extraordinaria se retribuirá de acuerdo con lo previsto en la normativa vigente.

(**) Estos importes están calculados incorporando la previsión de incremento de las retribuciones anuales con el 4º tramo previsto en el Acuerdo de 13 de febrero de 2008, para la equiparación retributiva con los cuerpos especiales.

Este Acuerdo de 2020 también se inscribió en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, y se dispuso su publicación en el DOGC (Nº 8238 - 1.10.2020).

Observación 14:

“El 40,9% del gasto de horas extraordinarias liquidada en el presupuesto del ejercicio 2018 correspondía a horas realizadas durante el ejercicio anterior, por lo tanto, había un importante desfase en el tiempo de pago. De este modo se incumple el acuerdo quinto del Acuerdo de condiciones de trabajo, según el cual, las horas extraordinarias deben pagarse en el plazo máximo de dos meses a contar desde la fecha de realización del servicio que las originó (véase el apartado 2.4.2.1).”

De acuerdo con el Real decreto 944/2017, de 27 de octubre, por el que se designan órganos y autoridades encargados de dar cumplimiento a las medidas dirigidas al Gobierno y a la Administración de la Generalidad de Cataluña, autorizadas

por acuerdo del Pleno del Senado, de 27 de octubre de 2017, por el que se aprueban las medidas requeridas por el Gobierno, al amparo del artículo 155 de la Constitución, y en virtud de lo dispuesto en la letra d) del apartado 2 del artículo 1, es el ministro del Interior el órgano que se habilitó como titular del Departamento de Interior y a quién hubiese correspondido hacer efectivo el pago señalado en los plazos adecuados. Una vez restablecido el funcionamiento ordinario de la Administración de la Generalidad, se hizo efectivo el pago pendiente a la mayor brevedad posible, pero ya fuera de plazo.

Observación 15:

“El premio de vinculación liquidado en la nómina de junio a sus beneficiarios por un importe global el año 2018 de 1,6 M€ es un tipo de retribución que no tiene amparo legal, ya que es un concepto que retribuye la antigüedad al margen de la normativa básica aplicable contenida en los artículos 22 y 23 del EBEP y en los artículos 100 al 103 del TRFP (véase el apartado 2.4.2.2).”

Mediante el Acuerdo de Gobierno GOV/193/2006, de 31 de octubre se aprobaron las condiciones de trabajo de los funcionarios del Cuerpo de Mossos d'Esquadra que el Consejo de la Policía, como órgano de representación paritaria -administración y organizaciones sindicales representativas- aprobó en la sesión de 24 de octubre de 2006.

En el punto 6 de este acuerdo sindical (premio por vinculación continuada al cuerpo) se establece que “se hace necesario acordar un procedimiento alternativo que equipare los miembros del Cuerpo de Mossos d'Esquadra a otros colectivos de funcionarios de la Generalidad a los cuales es de aplicación un premio, pactado en el último Acuerdo general de condiciones de trabajo, consistente en días adicionales de vacaciones.

Dadas las especiales circunstancias que concurren en el Cuerpo de Mossos d'Esquadra en el sentido de que el proceso de despliegue en el que se encuentra inmerso obliga a optimizar tanto los recursos disponibles como las prestaciones horarias y, también, por el hecho de que la ausencia puntual de efectivos no se puede cubrir temporalmente con nombramientos interinos, se acuerda que esta equiparación consista, para los funcionarios de las escalas básica, intermedia, ejecutiva y superior del Cuerpo de Mossos d'Esquadra, en el abono de una gratificación económica valorada en (...)”.

Por lo tanto, la aplicación de este concepto se hace de acuerdo con el marco que lo regula.

- **Observaciones referidas a las indemnizaciones por razón de servicio (apartado 2.5. del proyecto de informe).**

Observación 16:

“La compensación indemnizatoria especial de importe total de 2,2 M€ el año 2018 era una retribución y no una indemnización por razón de servicio de acuerdo con su naturaleza jurídica, puesto que su finalidad es la de retribuir una circunstancia especial de la labor ordinaria que llevan a cabo las personas que la tienen

asignada, como es el trabajo en algunos fines de semana. Por otro lado, esta compensación indemnizatoria especial es una retribución que actualiza el importe del factor de trabajo en festivos que ya estaba establecido en el complemento específico (véase el apartado 2.5.1)."

El Acuerdo de 12 de julio de 2017, entre el Departamento de Interior y las organizaciones sindicales, sobre condiciones de prestación de servicios, al cual se ha hecho referencia en las alegaciones en la observación 12, estableció, también, esta compensación especial por trabajo en jornadas de fin de semana de 12 horas o más, en términos indemnizatorios considerando la especificidad de la prestación del servicio por parte de los agentes del Cuerpo de Mossos d'Esquadra.

Concretamente, en el apartado 3 se acuerda lo siguiente:

3. Establecer, de acuerdo con el compromiso recogido en el Acuerdo de 29 de enero de 2015, una compensación indemnizatoria especial a los miembros del Cuerpo de Mossos d'Esquadra por cada jornada de servicio ordinario efectivamente trabajada de 12 horas o más diarias en fin de semana, por importe de 8,00 euros brutos por jornada. A estos efectos se entenderá por trabajo en fin de semana el efectuado entre el sábado por la mañana y la tarde-noche del domingo siguiente.

Esta compensación indemnizatoria, que resarce los gastos asociados a la especificidad de la prestación del servicio policial, constituye un supuesto excepcional de resarcimiento que debe seguir, para su implementación, la tramitación establecida en la disposición adicional quinta del Decreto 138/2008, de 8 de julio, de indemnizaciones por razón del servicio.

Esta indemnización se percibirá de conformidad con el proceso de pago de las indemnizaciones por razón del servicio.

El calendario de adaptación de las aplicaciones informáticas que sean necesarias para poder hacer efectivo este pago determinará el inicio de los pagos correspondientes, con los efectos retroactivos que correspondan de acuerdo con la vigencia que determina este Acuerdo.

Se excluyen de esta compensación indemnizatoria especial las jornadas de 12 horas o más totalmente retribuidas con servicios extraordinarios.

Por lo tanto, de acuerdo con el marco regulador de este concepto, es una indemnización por razón del servicio y no forma parte del complemento específico.

- **Observaciones referidas a la situación administrativa especial de segunda actividad (apartado 2.6.1. del proyecto de informe).**

Observación 18:

"No se ha llevado a cabo el despliegue reglamentario requerido para regular las condiciones y requisitos necesarios que deben cumplirse para que los funcionarios

del CME puedan prestar servicios en otros cuerpos de la Generalidad, ocupando puestos en segunda actividad. Esto provoca que no se conceda ninguna solicitud presentada por los trabajadores que solicitan el pase a esta situación en otros cuerpos de la Generalidad.”

El enunciado del artículo 61.2 de la Ley 10/1994, de 11 de julio, de la Policía de la Generalidad – Mossos d'Esquadra, conforme las personas miembros del Cuerpo de Mossos d'Esquadra pueden pasar, antes de llegar a la jubilación, a prestar servicios complementarios de segunda actividad en puestos pertenecientes a otros cuerpos de la Generalidad que sean adecuados a su nivel y sus conocimientos, no se ha podido desarrollar por, entre otros, los siguientes motivos:

- Porque choca con la normativa de selección y provisión de puestos de trabajo del resto de cuerpos y requeriría de negociación colectiva en el marco de la Mesa General de la Función Pública (MGFP), ámbito totalmente ajeno al CME. Muchos efectivos del CME no cumplirían con los requisitos para ocupar estos puestos de trabajo (por ejemplo, nivel de catalán).
 - Porque las retribuciones de estos puestos de trabajo son sustancialmente inferiores a las del CME, de modo que se convierte económicamente ineficiente para el resto de los departamentos tener que abonar la diferencia retributiva como CPT (complemento personal transitorio) en caso de que hayan de incorporar una persona funcionaria del CME en lugar de personal administrativo o técnico.
- **Observaciones referidas al mantenimiento del puesto de trabajo (apartado 2.6.5. del proyecto de informe).**

Observación 21:

“No se ha realizado el despliegue normativo necesario para regular la acreditación periódica de disponibilidad de las capacidades requeridas para cumplir con eficacia las funciones que tienen asignadas los funcionarios miembros del CME tal y como establece el artículo 16 del Reglamento de provisión de los puestos del CME.”

El Acuerdo de Gobierno GOV/166/2006, de 24 de octubre, por el que se aprueban el Plan de carrera profesional del cuerpo de Mossos d'Esquadra y determinadas medidas referidas a la relación de puestos de trabajo del cuerpo de Mossos d'Esquadra, estableció para determinadas especialidades que “el mantenimiento físico y la formación permanente obligatoria y evaluable, de conformidad con el sistema de acreditación de competencias que se establezca, serán condiciones necesarias para el desarrollo con eficacia de las funciones atribuidas al puesto y, por lo tanto, para la permanencia en el mismo”.

No obstante, no ha habido, hasta el momento, despliegue reglamentario del mantenimiento de las aptitudes psicofísicas de las personas miembros de la Policía de la Generalidad – Mossos d'Esquadra. A finales de 2019 se puso en marcha por parte de la Dirección General de la Policía una propuesta normativa -un proyecto de decreto- que pretendía modificar la regulación de la situación administrativa

especial de segunda actividad y regular el mantenimiento de las aptitudes psicofísicas en el cuerpo de Mossos d'Esquadra.

Se inició la tramitación, con la consulta pública a la ciudadanía establecida por la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña, y hubo aportaciones, así como una serie de borradores del texto del proyecto, que se debatieron con las organizaciones sindicales representativas del CME.

La propuesta, sin embargo, quedó en esta fase inicial, por lo que actualmente se sigue disponiendo de protocolos e instrucciones de carácter interno, insuficientes para regular esta materia -el mantenimiento de las aptitudes psicofísicas-.

- **Recomendaciones.**

Recomendación 1:

“En 2018 la presencia de mujeres en cargos de mando del CME era muy baja, concretamente un 9,5% respecto a la totalidad de estos cargos. Se recomienda que el Departamento de Interior revise la efectividad de las medidas implementadas y también que considere de nuevas que sean necesarias para favorecer la incorporación de mujeres en el CME, de acuerdo con los principios que prevé la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres (véase el apartado 2.2.2).”

El 13 de diciembre de 2021 la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la PGME aprobó el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la policía de la Generalidad – Mossos d'Esquadra, con el objetivo de ser un instrumento eficaz y específico dirigido a “promover la igualdad de oportunidades de las mujeres y los hombres que forman parte de la PGME, incluir la integración de la perspectiva de género en la organización y estructura interna de la PGME y dar cumplimiento a las obligaciones que establece la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres”.

Las especiales características del cuerpo de Mossos d'Esquadra y la regulación específica de sus condiciones de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 17 de la Ley 10/1994, de 11 de julio, de la policía de la Generalidad – Mossos d'Esquadra, hace necesaria la elaboración de un plan de igualdad de mujeres y hombres específico para este cuerpo, así como disponer de un órgano propio para el impulso de las políticas de género en la Dirección General de la Policía.

Este Plan de Igualdad se erige como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de hacer una diagnosis de situación, para alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y para eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los Planes de Igualdad fijan los objetivos que se quieren alcanzar, las estrategias que deben adoptarse y las acciones concretas para conseguirlos, así como sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos propuestos.

En consecuencia, se ha añadido (en virtud del artículo 53.8 de la Ley 2/2021, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, financieras, administrativas y del sector público), la disposición adicional Séptima a la Ley 10/1994, de 11 de julio, de la policía de la Generalidad – Mossos d'Esquadra, para implementar medidas de acción positiva que promuevan la participación de las mujeres en las convocatorias de acceso al cuerpo de Mossos d'Esquadra, como es ahora la reserva de plazas.

Esta disposición establece lo siguiente:

1. Las convocatorias para acceder a las diferentes categorías de las escalas básica, intermedia, ejecutiva y superior del cuerpo de Mossos d'Esquadra aprobadas a partir del 1 de enero de 2022 pueden determinar el número de plazas reservadas para mujeres para cumplir el objetivo de equilibrar la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías.

El número de plazas reservadas para mujeres debe ser proporcional a los objetivos perseguidos y no puede ser inferior al 25% ni superior al 40% de las plazas convocadas.

2. En caso de que se haga uso de la reserva de plazas que regula la presente disposición, los procedimientos selectivos de acceso y de promoción interna correspondientes deben articularse en dos turnos diferenciados de plazas reservadas y no reservadas a mujeres. En el caso de que el proceso selectivo incluya limitaciones del número máximo de personas aspirantes que pueden ser convocadas en la siguiente prueba, hay que establecer que parte de este máximo corresponde a cada turno, de acuerdo con el porcentaje de plazas reservadas a mujeres establecido en la convocatoria.

Una vez finalizadas las fases de oposición y concurso, si procede, la convocatoria en la fase de formación debe hacerse siguiendo una lista final de las personas que hayan superado el proceso, ordenadas según la puntuación obtenida y de acuerdo con el número máximo de plazas reservadas por turno, aplicando los criterios de desempate establecidos legalmente. Ninguna de las personas aspirantes convocadas a la fase de formación puede tener un diferencial negativo de puntuación de más del 20% respecto a las personas del otro turno que se encuentren dentro del número máximo de personas a convocar en la fase de formación sumando los dos turnos, de acuerdo con lo que establezcan las bases de cada convocatoria.

Las plazas reservadas para cada turno que queden vacantes pasaran a incrementar las fijadas para el otro turno hasta alcanzar el número máximo de plazas convocadas.

3. La reserva de plazas que regula esta disposición no es aplicable si en la categoría objeto de la convocatoria hay una presencia de mujeres funcionarias igual o superior al 40%.

Recomendación 2:

“Las bases de las convocatorias de plazas que prevean los resultados originados para los participantes del concurso como mecanismo de asignación de puestos

de trabajo, y en consecuencia se origine un incremento de puestos ofertados, deberían establecer expresamente el funcionamiento de este mecanismo de asignación derivado de los resultados (véase el apartado 2.3.2)."

En las bases de las convocatorias, mediante concurso general, para la provisión de puestos de trabajo, en la base relativa al "desarrollo de la convocatoria" consta lo siguiente:

"(...) 7.5 Una vez publicada la lista definitiva de la valoración de méritos, se procederá a asignar los puestos de trabajo de acuerdo con la puntuación obtenida, siempre que la persona participante haya obtenido una puntuación mínima de 0,5 puntos, y según el orden de preferencia que haya manifestado en la solicitud de participación mencionada en la base 4.1.

Si se producen empates en la puntuación obtenida en la valoración de los méritos, se deben dirimir, primero, por la puntuación más alta obtenida en la valoración del mérito de la base 6.1.1, y sucesivamente con el resto de méritos hasta la base 6.1.8 según el orden expresado; segundo, por la fecha de acceso como funcionario de carrera de la categoría del cuerpo de Mossos d'Esquadra desde la cual se concursa, y tercero, por el número de orden obtenido en el proceso selectivo de acceso a la categoría.

Por la dinámica del proceso de asignación de los puestos de trabajo se puede incrementar el número de puestos del anexo 2.

Una vez realizada la asignación de puestos de trabajo, la comisión de valoración hará pública, de acuerdo con lo establecido por la base 5.9, la lista con las personas asignadas a un puesto de trabajo y con las personas excluidas de la convocatoria porque no obtienen ningún puesto y propondrá la resolución de la convocatoria al secretario general."

La frase subrayada (Por la dinámica...) se refiere precisamente al proceso de adición de las plazas que quedan vacantes por resultas. No obstante, ciertamente se puede encontrar una redacción más entendedora y se atenderá esta recomendación en próximas convocatorias.

Recomendación 3:

"La Sindicatura considera que se debería regular el proceso de constituir una lista de personas de la escala básica para ser asignadas temporalmente mediante sistemas de provisión. provisionales a puestos de trabajo de determinadas unidades de seguridad ciudadana como refuerzo de verano, y que esta regulación garantizase que el procedimiento utilizado fuese el idóneo y diera respuesta al objetivo de dicho proceso (véase el apartado 2.3.2)."

Con la reciente Instrucción 6/2022, de 26 de julio, sobre la provisión temporal de puestos de trabajo del Cuerpo de Mossos d'Esquadra, ya se ha regulado este procedimiento.

Recomendación 4:

“En el ejercicio 2018 el 27,0% de la plantilla ocupaba su puesto de trabajo de forma provisional mediante adscripciones provisionales, encargos de funciones o comisiones de servicio. Estas formas de provisión temporal deben constituir la excepción y tener una duración determinada en el tiempo, de modo que los puestos de trabajo sean provistos mediante la correspondiente convocatoria de concurso, concurso oposición o libre designación, según se establezca en la RPT. Así, para garantizar el cumplimiento de los principios de mérito y capacidad, publicidad y libre concurrencia y atender las obligaciones en materia de transparencia, la Sindicatura recomienda que el órgano competente establezca los procedimientos para la provisión temporal de los puestos de trabajo, sin perjuicio del desarrollo de las convocatorias para su provisión definitiva (véanse los apartados 2.2 y 2.3).”

En 2022 el director general de la policía ha emitido la Instrucción 6/2022, de 26 de julio, sobre la provisión temporal de puestos de trabajo del Cuerpo de Mossos d'Esquadra.

Recomendación 5:

“La Sindicatura recomienda que el órgano competente regule de forma más precisa el procedimiento de convocatoria de los puestos de mando y singulares, puesto que la regulación existente es insuficiente y presenta enormes dificultades en su aplicación para cubrir estos puestos de acuerdo con lo establecido por el Reglamento de provisión de puestos de trabajo del CME, lo que provoca prolongaciones excesivas en estos puestos provistos de forma provisional que superan el límite establecido reglamentariamente. En este mismo sentido, una vez aprobada la regulación establecida, habría que realizar las modificaciones oportunas en la RPT para que informase de los sistemas de provisión de estos puestos de forma adecuada (véase el apartado 2.3.2.2).”

Como consecuencia de las sentencias en relación con la LD a la que se ha hecho referencia anteriormente, se ha establecido en la RPT el concurso específico de méritos y capacidades, el cual no está regulado en la normativa propia de provisión de puestos de trabajo del Cuerpo de Mossos d'Esquadra. Implantar este sistema de provisión presenta determinadas dificultades de carácter práctico en la ejecución y se está estudiando y negociando con la parte social la fórmula adecuada a incluir en el Reglamento de provisión.

Entretanto, no se pueden llevar a cabo las convocatorias de provisión definitiva de estos puestos y tampoco es adecuado convocar de forma definitiva los puestos de LD que corresponden, en esencia, a mandos de mayor rango jerárquico que los de provisión por concurso específico, en tanto que constituiría un agravio comparativo importante y, a la vez, supondría dificultades de gestión.

Recomendación 8:

“La cotización en concepto de paro en las nóminas de aspirantes y de personal en prácticas presenta dudas en su aplicación. Como consecuencia, la Sindicatura recomienda trasladar la consulta correspondiente a la Tesorería General de la Seguridad Social para evitar errores en las correspondientes declaraciones (véase el apartado 2.4.3).”

Aunque hasta la actualidad no consta que se haya recibido ninguna reclamación de la Tesorería General de la Seguridad Social sobre esta cuestión, el Departamento de Interior toma nota de la recomendación de la Sindicatura a los efectos de analizar y revisar, si procede, la cotización de las personas que realizan cursos selectivos o llevaban a término el período de prácticas en el marco de las convocatorias de acceso al cuerpo de Mossos d'Esquadra.

Recomendación 11:

“La Sindicatura recomienda que se hagan evaluaciones periódicas de las aptitudes psicofísicas del personal del CME para acreditar el correcto desarrollo de la labor policial que tienen encomendada (véase el apartado 2.6.5).”

En relación con estas, se dispone de protocolos e instrucciones de carácter interno, y es objetivo de la Dirección General de la Policía hacer su regulación completa y suficiente.

Aunque el proyecto de decreto no tuvo éxito, desde la Dirección General de la Policía se considera el mantenimiento de las aptitudes psicofísicas una cuestión primordial, que ya estaba presente en el Acuerdo de Gobierno GOV/166/2006, de 24 de octubre, por el que se aprueban el Plan de carrera profesional del cuerpo de Mossos d'Esquadra y determinadas medidas referidas a la relación de puestos de trabajo del cuerpo de Mossos d'Esquadra (véase la alegación en la observación 21), enmarcada en lo que se conoce como una estrategia de salud aplicada a todas las políticas. El Plan Interdepartamental e Intersectorial de Salud pública (PINSAP) de la Generalidad de Cataluña pretende que todos los sectores del Gobierno, de las administraciones públicas catalanas y de la sociedad capitalicen directamente sus influencias respectivas sobre la salud y el bienestar, a fin de contribuir conjuntamente a la elaboración de políticas públicas saludables, fomentando las iniciativas dirigidas a la promoción y la prevención de la salud en todos los Departamentos de la Generalidad, de acuerdo con las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

4.2. TRATAMIENTO DE LAS ALEGACIONES

Las alegaciones formuladas han sido analizadas y valoradas por la Sindicatura de Cuentas.

Como consecuencia de las alegaciones recibidas se ha modificado el texto de los apartados 2.3.2.1 y 3.1 del proyecto de informe, según se indica en las notas al pie de las correspondientes páginas.

El resto del texto del proyecto de informe no se ha alterado porque se entiende que las alegaciones enviadas son explicaciones que confirman la situación descrita inicialmente o porque no se comparten los juicios que en ellas se exponen.

APROBACIÓN DEL INFORME

Certifico que en Barcelona, el 13 de diciembre de 2022, reunido el Pleno de la Sindicatura de Cuentas, presidido por el síndico mayor, Miquel Salazar Canalda, con la asistencia de los síndicos Anna Tarrach Colls, Manel Rodríguez Tió, Llum Rodríguez Rodríguez, M. Àngels Cabasés Piqué, Ferran Roquer Padrosa y Josep Viñas Xifra, actuando como secretario el secretario general de la Sindicatura, Ferran Domínguez García, y como ponente la síndica Llum Rodríguez Rodríguez, previa deliberación se acuerda aprobar el informe de fiscalización 24/2022, relativo al Departamento de Interior, gastos de personal del Cuerpo de Mossos d'Esquadra, ejercicio 2018.

Y para que así conste y surta los efectos que correspondan, firmo esta certificación, con el visto bueno del síndico mayor.

[Firma digital de Ferran Domínguez García]

El secretario general

Visto bueno,

[Firma digital de Miquel Salazar Canalda]

El síndico mayor

