

**Informe sobre la modificació de la Llei 10/1994, de la Policia de la Generalitat-Mossos d'Esquadra, per incloure-hi la regulació essencial dels llocs de treball no policials de suport tècnic en supòsits d'incapacitat permanent total, contingut en l'Avantprojecte de Llei de mesures fiscals, financeres i administratives per a l'any 2015**

CERMI Comité Español de representantes de personas con discapacidad  
Sra. LEONOR LIDÓN HERAS Delegada del CERMI para la Convención de la ONU y los derechos Humanos.



## Sobre el Anteproyecto de Ley de medidas fiscales, financieras y administrativas para el año 2015 presentado en el Parlamento de Cataluña

### RESUMEN

El Anteproyecto de Ley de medidas fiscales, financieras y administrativas para el año 2015 presentado en el Parlamento de Cataluña, presenta una modificación de la Ley de Mossos d'Escuadra que deniega por motivo de discapacidad la posibilidad de pase a segunda actividad de los Mossos a los que se les declare en situación de incapacidad permanente total, ya que para estos establece su pase a puestos no policiales. Para el resto de incapacidades no se establece posibilidad de mantenerse en activo.

Esta propuesta normativa, también modifica los derechos retributivos de los Mossos que pasen a actividades no policiales. Para ello prevé que conserven las retribuciones básicas correspondientes a su categoría en el cuerpo de Mossos y las de carácter personal, sin embargo, las retribuciones complementarias del puesto de trabajo no policial serán las que apruebe el Gobierno al efecto. Frente a esto, los Mossos que pasen a segunda actividad se les reconocen las retribuciones correspondientes a su categoría y las de carácter personal que también tuvieran reconocidas, más las complementarias del puesto que desempeñen, y en caso de que su retribución final fuera menor se les reconoce el derecho a un complemento que iguale las retribuciones originales (art. 62.1).

### HECHOS

- 1. La nueva normativa prevé restringir el derecho a la valoración para el pase a segunda actividad a los Mossos que tengan declarada una situación de incapacidad permanente total, a través de su exclusión directa.**

#### 1.1 Análisis normativo

El texto de la propuesta normativa establece que:

“Artículo 64

## Modificación de la Ley 10/1994 (Policía de la Generalitat-Mossos d'Esquadra)

1. Se modifica la rúbrica del capítulo II del título tercero de la Ley 10/1994, de 11 de julio, de la Policía de la Generalitat - Mossos d'Esquadra, que queda redactado de la manera siguiente:

«Segunda actividad y lugares de apoyo no policiales. »

2. Se añade un artículo, el 64 bis a la Ley 10/1994, con el texto siguiente:

« Artículo 64 bis

1. El personal del cuerpo de Mossos d'Esquadra de las escalas básica, intermedia, ejecutiva y superior declarado por causas físicas o psíquicas en incapacidad permanente total para las tareas policiales pueden optar, en los términos que se establecen reglamentariamente, por continuar en activo y ocupar puestos de trabajo no policiales los cuales comportan el ejercicio de funciones genéricas de apoyo y son reservados a tal efecto en la relación de puestos de trabajo del departamento competente en materia de seguridad pública, de acuerdo con la normativa vigente en materia de función pública.

2. El personal del cuerpo de Mossos d'Esquadra declarado en incapacidad permanente total y que ocupe puestos de trabajo no policiales percibirá las retribuciones básicas correspondientes a su categoría en el cuerpo de Mossos d'Esquadra, así como las de carácter personal que tenga reconocidas, y las retribuciones complementarias del puesto de trabajo no policial que apruebe el Gobierno al efecto.

El texto actual que regula la segunda actividad de los Mossos d'Esquadra no incluye ninguna limitación.

### Artículo 61

1. La segunda actividad es una situación administrativa especial que tiene como objeto garantizar la eficacia en el servicio de los integrantes en activo del Cuerpo de «Mossos d'Esquadra» y permitir a la vez el ajuste permanente de escalas y de categorías y la adaptación de la carrera profesional a los cambios que produce el transcurso del tiempo. La situación administrativa de segunda actividad será con destino.

2. 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, los miembros del Cuerpo de «Mossos d'Esquadra» pueden pasar, antes de llegar a la jubilación, 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 conocimientos.

3. Se determinarán por reglamento las circunstancias y las condiciones de la prestación de los servicios complementarios de segunda actividad, así como el

grado de las incapacidades médicas que pueden determinar el paso a esta situación.

4. Los funcionarios que ocupen puestos de facultativos y técnicos en el Cuerpo de «Mossos d'Esquadra» pueden pasar a prestar servicios de segunda actividad.

Sin embargo y de forma dudosa por infracción del principio de jerarquía normativa, la propuesta que incluye el proyecto de ley viene a consolidar lo que establece el Decreto 246/2008, de 16 de diciembre, de regulación de la situación administrativa especial de segunda actividad en el cuerpo de Mossos d'Escuadra, que sí limita el acceso a segunda actividad para los Mossos en situación de incapacidad, contraviniendo el tenor amplio de la ley.

#### Artículo 10 Adaptación del puesto de trabajo y segunda actividad

10.1 El pase a la segunda actividad como consecuencia de la disminución previsiblemente permanente de las capacidades físicas o psíquicas sin que se dé la incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, tiene que ser, si procede, el punto de llegada de un proceso progresivo de adaptación del puesto de trabajo a las circunstancias concretas de la persona funcionaria afectada por una disminución de sus condiciones físicas o psíquicas.

10.2 Estas adaptaciones de los puestos de trabajo se tienen que entender en la situación de activo, y sin cambio del puesto de trabajo habitual, de acuerdo con los principios recogidos en el artículo 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

10.3 En ningún caso no se podrá alterar el carácter objetivo y el ámbito funcional previsto para el puesto de trabajo en la relación de puestos de trabajo.

El mismo proyecto de ley incluye una disposición derogatoria:

1. Se derogan los preceptos siguientes:

[...]

-Se deroga el tercer párrafo del apartado 2 del artículo 24 del Decreto 246/2008, de 16 de diciembre, de regulación de la situación administrativa especial de segunda actividad en el cuerpo de mozos de escuadra”

Dicho tercer párrafo establece en la redacción en vigor que:

La suma de las retribuciones percibidas por la persona funcionaria declarada en situación de incapacidad permanente total correspondientes a la pensión de invalidez reconocida más las retribuciones del puesto de apoyo ocupado

equivaldrá al 100% de las retribuciones fijas que venía percibiendo antes de la declaración en incapacidad permanente. Con esta finalidad, si las retribuciones totales del nuevo puesto más la pensión son inferiores a las que percibía antes de la mencionada declaración, tendrá derecho a un complemento personal transitorio y absorbible hasta conseguir la diferencia. No obstante, si las retribuciones del nuevo puesto más la pensión fueran superiores se procederá a ajustar la duración de la jornada laboral, para que las retribuciones resultantes en conjunto coincidan con el 100 % de lo que venía percibiendo.

## 1.2 Normativa comparada

Frente a esta realidad, existen otras soluciones jurídicas a esta situación.

En este sentido, es llamativo que los Bomberos de la Generalitat, que dependen del mismo departamento que los Mossos d'Esquadra sí tienen reconocido el pase a segunda actividad en caso de incapacidad total (no para absoluta o gran invalidez). Así, la Ley 5/1994, de 4 de mayo, de regulación de los servicios de prevención y extinción de incendios y de salvamentos de Cataluña, establece en su art. 39:

1. Los miembros del Cuerpo de Bomberos de la Generalidad que, según dictamen médico, tengan disminuida su capacidad para cumplir el servicio ordinario pueden ser relevados de las funciones operativas y pasar a la situación de segunda actividad, excepto en el supuesto de que se desprendan del dictamen médico situaciones de invalidez absoluta o de gran invalidez, en cuyo caso se remitirá el informe al Departamento de Sanidad y Seguridad Social, para que siga la tramitación fijada en la legislación laboral vigente.
2. Los bomberos de la Generalidad en situación de segunda actividad la desarrollarán dentro del mismo cuerpo al que pertenecen, ejerciendo, por regla general, otras funciones más adecuadas a su situación, de acuerdo con su categoría; si ello no es posible, bien por falta de plazas, bien por motivo de incapacidad propia, pueden pasar a prestar servicios complementarios adecuados a su nivel de titulación y de conocimientos en otros puestos de trabajo, que serán, siempre y cuando sea posible, dentro de la misma localidad.

Desde el punto de vista comparado con otra policía local de otras CCAA, existe normativa dispar en lo relativo al pase a segunda actividad. En este sentido la ley valenciana 6/1999 de 19 de abril de la Generalitat Valenciana, reconoce el derecho a pase a segunda actividad con el límite de que el policía haya sido declarado en situación de incapacidad permanente absoluta, en este caso pasaría a situación de jubilación. Precisamente, esta normativa permitió el pase a segunda actividad de un agente al que se le había jubilado de forzosamente. En este sentido las sala 3ª del Tribunal Supremo en sentencia fechada el 23 de mayo de 2008 ante el recurso 10418/2003, entendió que, el recurrente estaba en situación de incapacidad permanente total, y que la valoración de

*Declarado de Utilidad Pública C.L.F.: G-81639759*

*Cruz de Oro de la Orden Civil de la Solidaridad Social (1999) / Medalla de Oro de la Cruz Roja Española (2003) / Placa de Honor de la Orden del Mérito Civil (2006)  
Cruz de Honor de la Orden de San Raimundo de Peñafort (2006) / Placa de Honor de la Orden Civil de Alfonso X el Sabio (2006)  
Gran Cruz de la Orden Civil de la Solidaridad Social (2006) / Encomienda de Número de la Orden de Isabel la Católica (2007) / Medalla al Mérito del Transporte Terrestre (2008)  
Cruz Distinguida de la Orden de San Raimundo de Peñafort (2008) / Placa de Honor de la Orden de Isabel la Católica (2008) / Medalla de Oro al Mérito en el Trabajo (2008)  
Gran Cruz de la Orden Civil de Sanidad (2009) / Premio IMSERSO Infanta Cristina al Mérito Social (2010) / Gran Placa de la Orden Civil del Mérito de Telecomunicaciones  
y de la Sociedad de la Información (2011) / Placa de Honor de la Orden del Mérito Constitucional (2011) Premio Internacional Franklin Delano Roosevelt (2012) / Premio  
Extraordinario de Defensa (2013)*

sus capacidades debía hacerse en relación a los otros servicios que cabe prestar en segunda actividad, y que es esta actividad valorativa la que permite decidir sobre la procedencia al pase a segunda actividad o la jubilación si no fuera posible, dadas las capacidades, el desarrollo de segunda actividad. En el mismo sentido, de acogerse a lo establecido en el dictamen médico para la valoración del pase a segunda actividad, y no negarla por situación de incapacidad, se pronuncia la sentencia 200/12 del Juzgado contencioso administrativo 13 de Barcelona de 19 de junio de 2001.

Existen otros pronunciamientos judiciales que también reconocen el derecho al pase a segunda actividad. Así la sentencia 981/2001 del TSJ del País Vasco, establece que la “declaración de incapacidad permanente total no produce efectos automáticos de jubilación forzosa, ni excluye, por sí misma, la posibilidad de pasar a situación de segunda actividad, sino que en algunos casos se erige, por el contrario, en criterio preferencial para ocupar puestos susceptibles de ser desempeñados por funcionarios en situación de segunda actividad”. En este mismo sentido se expresa la sentencia 590/2000 del TSJ del País Vasco.

## ANÁLISIS JURÍDICO

Hay dos cuestiones clave: si la exclusión directa del pase a segunda actividad por situación de incapacidad, sin valorar la capacidad con las actividades y funciones de esa segunda actividad es discriminatorio, y si la modificación retributiva pudiera encubrir una discriminación por motivo de discapacidad.

### 1. La exclusión del derecho a la valoración para el pase a segunda actividad a los Mossos d'Esquadra con incapacidad permanente reconocida.

El análisis relativo a la exclusión de la legalidad de esta denegación debe hacerse ampliando las referencias legales y tener presente la siguiente normativa: El Convenio 159 de la OIT y la Convención sobre los derechos de las personas con Discapacidad, que es el texto desde el que debe interpretarse dichas referencias y al mismo tiempo, el marco de referencia obligado para cualquier desarrollo legal.

#### 1.1 Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), que forma parte de nuestro ordenamiento jurídico y por tanto es aplicable (BOE 21 de abril de 2008), en relación al empleo establece dos obligaciones

indubitadas: (a) Igualdad y no discriminación; y (b) el obligatorio desarrollo y garantía por los Estados Partes del acceso y mantenimiento en el empleo.

Es necesario referenciar la Convención por cuanto la normativa en materia de empleo en la función pública no ha sido incluido dentro del ámbito de aplicación del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (art. 37.3). Y porque si bien existe normativa relativa al acceso de personas con discapacidad en el ámbito de la función pública, no la hay en lo relativo a las situaciones de discapacidad sobrevenida. En este sentido la Estatuto Básico del Empleo Público, contiene previsiones pero sólo en relación a las personas que accedan con dicha condición (art. 59):

1. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 1 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública.

La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

2. Cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad".

En el mismo sentido se expresa el 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.

En relación a la igualdad y no discriminación la CDPD reconoce la prohibición de discriminación, el derecho a beneficiarse en igual medida de la ley sin discriminación, así como la adopción de medidas que aseguren la realización de ajustes razonables (art. 5 CDPD)

El concepto de ajustes razonables viene contenido en el art. 2 CDPD:

*Declarado de Utilidad Pública* C.I.F.: G-81639759

*Cruz de Oro de la Orden Civil de la Solidaridad Social (1999) / Medalla de Oro de la Cruz Roja Española (2003) / Placa de Honor de la Orden del Mérito Civil (2006)*  
*Cruz de Honor de la Orden de San Raimundo de Peñafort (2006) / Placa de Honor de la Orden Civil de Alfonso X el Sabio (2006)*  
*Gran Cruz de la Orden Civil de la Solidaridad Social (2006) / Encomienda de Número de la Orden de Isabel la Católica (2007) / Medalla al Mérito del Transporte Terrestre (2008)*  
*Cruz Distinguida de la Orden de San Raimundo de Peñafort (2008) / Placa de Honor de la Orden de Isabel la Católica (2008) / Medalla de Oro al Mérito en el Trabajo (2008)*  
*Gran Cruz de la Orden Civil de Sanidad (2009) / Premio IMSERSO Infanta Cristina al Mérito Social (2010) / Gran Placa de la Orden Civil del Mérito de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información (2011) / Placa de Honor de la Orden del Mérito Constitucional (2011) Premio Internacional Franklin Delano Roosevelt (2012) / Premio Extraordinario de Defensa (2013)*

Por «ajustes razonables» se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

En el ámbito del empleo, la CDPD vuelve a reconocer el derecho a los ajustes razonables, así mismo establece la prohibición de discriminación por motivos de discapacidad en la continuidad en el empleo, se establece la necesaria protección a la igualdad de condiciones laborales, así como la obligación de velar por la aplicación de los ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo y la promoción de programas de rehabilitación vocacional y profesional para el mantenimiento del empleo (art. 27).

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, establece como derecho individual de los funcionarios la no discriminación:

i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Esta previsión legal, necesariamente ha de interpretarse, de conformidad con el art. 10 de la Constitución aplicando la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Por ello, con independencia de que existan o no previsiones normativas para discapacidad sobrevenida, la normativa que reconozca el derecho a la segunda actividad no puede excluir de forma directa a ningún funcionario en situación de incapacidad permanente (con independencia de su tipo o grado), por cuanto dicha exclusión sería discriminatoria y además, debe preverse que para el desempeño de la segunda actividad puede ser necesario la adopción de ajustes razonables, es decir, que para que puedan desempeñarla pueden ser necesarias determinadas medidas de apoyo, ya sean productos de apoyo, adaptaciones tecnológicas o informáticas, o de organización del trabajo

Todo ello no es óbice para que se efectúe la valoración de las capacidades de la persona en relación a los puestos de segunda actividad, pero en todo caso, en la medida que la valoración del INSS no es en función de esa segunda actividad no puede entenderse válida. Hay que tener presente que las declaraciones de incapacidad emitidas por el INSS valoran la capacidad en relación a la profesión habitual (art. 137.2 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la

Seguridad Social): “a los efectos de la determinación del grado de incapacidad, se tendrá en cuenta la incidencia de la reducción de la capacidad del trabajador en el desarrollo de la profesión que ejercía el interesado o del grupo profesional, en que aquélla estaba encuadrada, antes de producirse el hecho causante de la incapacidad permanente”. Por tanto no valoran la capacidad en relación a segunda actividad, valoración ésta que corresponde al equipo médico conforme establece el art. 63 de la Llei 10/1994, de 11 de julio, de la policia de la Generalitat - Mossos d'Esquadra.

## 1.2 Convenio 159

Este Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas fue ratificado por España el 2 de agosto de 1990. Conforme al mismo, se establece que:

### Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio, se entiende por persona inválida toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.

2. A los efectos del presente Convenio, todo Miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.

### Artículo 2

De conformidad con las condiciones, práctica y posibilidades nacionales, todo Miembro formulará, aplicará y revisará periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.

### Artículo 3

Dicha política estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo.

### Artículo 4

*Declarado de Utilidad Pública C.I.F.: G-81639759*

*Cruz de Oro de la Orden Civil de la Solidaridad Social (1999) / Medalla de Oro de la Cruz Roja Española (2003) / Placa de Honor de la Orden del Mérito Civil (2006)  
Cruz de Honor de la Orden de San Raimundo de Peñafort (2006) / Placa de Honor de la Orden Civil de Alfonso X el Sabio (2006)  
Gran Cruz de la Orden Civil de la Solidaridad Social (2006) / Encomienda de Número de la Orden de Isabel la Católica (2007) / Medalla al Mérito del Transporte Terrestre (2008)  
Cruz Distinguida de la Orden de San Raimundo de Peñafort (2008) / Placa de Honor de la Orden de Isabel la Católica (2008) / Medalla de Oro al Mérito en el Trabajo (2008)  
Gran Cruz de la Orden Civil de Sanidad (2009) / Premio IMSERSO Infanta Cristina al Mérito Social (2010) / Gran Placa de la Orden Civil del Mérito de Telecomunicaciones  
y de la Sociedad de la Información (2011) / Placa de Honor de la Orden del Mérito Constitucional (2011) / Premio Internacional Franklin Dclano Roosevelt (2012) / Premio  
Extraordinario de Defensa (2013)*

Dicha política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general. Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras inválidas y trabajadores inválidos. Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos.

En relación al artículo 1.1, debe hacerse notar que la definición de discapacidad ha sido ampliamente superada, tanto por la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad como por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Por cuanto la discapacidad *per se* no genera exclusión sino que son las barreras, como en este caso las contenidas en la propuesta normativa las que generan exclusión.

En este sentido el concepto de discapacidad, así como quiénes tienen tal condición vienen establecidos en el art. 2 y 4 respectivamente de Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social:

#### Artículo 2. Definiciones.

A efectos de esta ley se entiende por:

a) Discapacidad: es una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

#### Artículo 4. Titulares de los derechos.

1. Son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

2. Además de lo establecido en el apartado anterior, y a todos los efectos, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. Se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una

pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

En todo caso, este Convenio, obliga no sólo a la readaptación profesional sino a la revisión de las políticas en este sentido, y todo ello desde el principio de igualdad y no discriminación

## 2. Modificación retributiva

En relación al proyecto normativo que establece diferencias retributivas entre Mossos que pasen a segunda actividad y Mossos que pasen a puestos de trabajo no policiales, debe plantearse si subyace alguna discriminación.

La definición de discriminación que se empleará es la contenida en la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad y la de la Directiva Europea 2000/78/CE, y se referenciará la contenida en Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

La Convención define discriminación en su art. 2 como:

«discriminación por motivos de discapacidad» se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.

Por su parte la Directiva 2000/78/CE define discriminación en su art. 2.2 como:

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1:

a) existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1;

b) existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas, salvo que:

i) dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios; o que







**Informe sobre la modificació de la Llei 10/1994, de la Policia de la Generalitat-Mossos d'Esquadra, per incloure-hi la regulació essencial dels llocs de treball no policials de suport tècnic en supòsits d'incapacitat permanent total, contingut en l'Avantprojecte de llei de mesures fiscals, financeres i administratives per a l'any 2015**

Associació per la Integració Laboral – Mossos d'Esquadra amb Discapacitat (AILMED)

**Informe sobre la modificació de la Llei 10/1994, de la Policia de la Generalitat-Mossos d'Esquadra, per incloure-hi la regulació essencial dels llocs de treball no policials de suport tècnic en supòsits d'incapacitat permanent total, contingut en l'Avantprojecte de llei de mesures fiscals, financeres i administratives per a l'any 2015.**

L'Avantprojecte de llei de mesures fiscals, financeres i administratives per a l'any 2015 inclou el següent text:

**"Article 64 de la Llei de mesures fiscals, financeres i administratives**

**Modificació de la Llei 10/1994 (Policia de la Generalitat-Mossos d'Esquadra)**

1. Es modifica la rúbrica del capítol II del títol tercer de la Llei 10/1994, d'11 de juliol, de la Policia de la Generalitat - Mossos d'Esquadra, que resta redactat de la manera següent:

**Com estava regulat:**

"Segona activitat"

**Modificació:**

«Segona activitat i llocs de suport no policials. »

2. S'afegeix un article, el 64 bis a la Llei 10/1994, amb el text següent:

« Article 64 bis

1. El personal del cos de Mossos d'Esquadra de les escales bàsica, intermèdia, executiva i superior declarat per causes físiques o psíquiques en incapacitat permanent total per a les tasques policials poy optar, en els termes que s'estableixen reglamentàriament, per continuar en actiu i ocupar llocs de treball no policials els quals comporten l'exercici de funcions genèriques de suport i són reservats a aquest efecte en la relació de llocs de treball del departament competent en matèria de seguretat pública, d'acord amb la normativa vigent en matèria de funció pública.

2. El personal del cos de Mossos d'Esquadra declarat en incapacitat permanent total i que ocupi llocs de treball no policials percebrà les retribucions bàsiques corresponents a la seva categoria en el cos de Mossos d'Esquadra, així com les de caràcter personal que tingui reconegudes, i les retribucions complementàries del lloc de treball no policial que aprovi el Govern a l'efecte.

[...]

## DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

1. Es deroguen els preceptes següents:

[...]

-Es deroga el tercer paràgraf de l'apartat 2 de l'article 24 del Decret 246/2008, de 16 de desembre, de regulació de la situació administrativa especial de segona activitat en el cos de mossos d'esquadra."

### **Deroga l'apartat 2 de l'article 24 del Decret 246/2008 que diu:**

"La suma de les retribucions percebudes per la persona funcionària declarada en situació d'incapacitat permanent total corresponents a la pensió d'invalidesa reconeguda més les retribucions del lloc de suport ocupat equivaldrà al 100% de les retribucions fixes que percebia abans de la declaració en incapacitat permanent. Amb aquesta finalitat, si les retribucions totals del nou lloc més la pensió són inferiors a les que percebia abans de l'esmentada declaració, tindrà dret a un complement personal transitori i absorbible fins a assolir-ne la diferència. No obstant això, si les retribucions del nou lloc més la pensió són superiors, es procedirà a ajustar la durada de la jornada laboral, per tal que les retribucions resultants en conjunt coincideixin amb el 100 % del que es percebia."

### **Com queda l'article 24 del Decret 246/2008, de 16 de desembre:**

*"Retribucions:*

24.1 El personal del cos de mossos d'esquadra que ha estat declarat en incapacitat permanent total i que ha exercit l'opció que preveu aquesta regulació ha de percebre les retribucions bàsiques corresponents a la seva categoria en el cos de mossos d'esquadra i les de caràcter personal que tenia reconegudes, a més de les **complementàries del lloc de treball no policial que es passi a ocupar**.

24.2 Durant el temps en què les persones funcionàries del cos de mossos d'esquadra en situació d'incapacitat permanent total ocupin llocs de treball de suport que els siguin reservats i atès que aquests llocs poden tenir assignades unes remuneracions que suposin una base de cotització inferior a la mitjana de les bases de cotització anteriors a la declaració en situació d'incapacitat permanent total, d'acord amb el que disposa la normativa

vigent en matèria de seguretat social, la persona funcionària, la Generalitat de Catalunya i la Tresoreria General de la Seguretat Social **subscriuran un conveni especial o fórmula anàloga en els termes normativament establerts amb la finalitat de complementar les cotitzacions derivades de les remuneracions percebudes amb posterioritat a la declaració d'incapacitat permanent total** i poder tenir drets a unes pensions equivalents a les que haurien resultat en cas de mantenir-se en l'ocupació dels corresponents llocs policials.

En aquest sentit, la cotització complementària, que serà pagada íntegrament per la Generalitat, haurà de ser tal que, sumada a la que derivi del lloc de treball de suport efectivament ocupat, el resultat final no sigui inferior a la cotització corresponent al lloc de treball de la categoria i nivell del cos de mossos d'esquadra a la qual pertanyi la persona funcionària afectada."

### **Introducció:**

Per tal de poder fer un informe seriós, a diferència dels que estem acostumats a veure per part del departament, sobre el que suposa la modificació de la Llei, i per tal de tenir arguments, **és vital disposar dels documents elaborats pel Departament, que han de constar en l'avantprojecte.** Aquests van signats per part del Director General de la Policia, demostrant que o bé signa el que li posen davant o bé desconeix quines normes s'han d'aplicar.

Els documents que acompanyen la modificació són el **text de la proposta, la Memòria general i la Memòria d'avaluació d'impacte.**

El text proposat consta en l'inici d'aquest informe, així com la derogació d'un apartat del Decret 246/2008, de 16 de desembre que regula la segona activitat en el cos de mossos.

### **En relació a la Memòria general destacarem els eixos següents:**

**1.- Es legalitza en la Llei allò que estava en un Decret,** creant unes places amb la denominació de tècnic de suport no policial.

**És una nova tècnica legislativa,** la Direcció General acaba de inventar-se un nou sistema piramidal normatiu, és a dir, primer faig un Decret com em dóna la gana, fins i tot afegint amb ell contingut a la Llei, i un cop fet al cap d'un temps ho elevo a rang de Llei, però no la porto al Parlament, sinó que la modifico per mitjà d'una llei de mesures la qual solament permet qüestions relacionades amb pressupostos.

**2.- Les places de tècnic de suport no policial segreguen** d'entre els funcionaris amb discapacitat que passen a segona activitat aquells que tinguin un grau concret: incapacitat permanent total, vulnerant el principi d'igualtat i no discriminació. Però és que també segrega la resta de graus que estan per damunt: incapacitat permanent absoluta i gran invalidesa, als que ignora totalment sense avaluar quines funcions podrien fer i negant-los el dret al treball.

**Segregar certs graus de discapacitat** per posar-los en unes places on els pugui reduir el salari és un altre invent de la Direcció General. De la persona que sigui "tècnic de suport" tothom sabrà clarament una dada de salut especialment protegida (incapacitat permanent total) només sabent la plaça que ocupa, al més pur estil de "places per persones amb tares" o "non grades", fins i tot a algú de la Direcció General se li pot acudir de posar-les un braçallet amb un símbol per distingir-les millor.

També a partir d'aquest moment, si es té èxit amb aquesta modificació de llei, podran crear destinacions per dones, per gais i lesbianes, per raça, per religió o depenent del color de la pell, etc. És a dir, pot crear places reservades a mossos per les seves característiques personals i depenent de la característica crear una taula retributiva diferent per cadascuna.

**3.- El propòsit està clar: restringir drets**, entre ells els retributius modificant el complement de destí i l'específic, ja que com que es perd la condició de mossos et paguen menys. Motiu: ser un discapacitat. Objectiu: impedir que treballin en condicions d'igualtat i baixar-los el salari deixant-ho a l'arbitri d'un acord de Govern.

**4.- Expulsió clara del cos de persones discapacitades**, ja que les places estaran a la relació de llocs de treball del departament i no del cos de mossos. S'ha de posar de manifest que el cos de mossos té una relació de llocs de treball pròpia.

**5.- Les derivades de l'article 164** de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya i, específicament en relació amb el cas de Mossos d'Esquadra, la Llei 10/1994, d'11 de juliol, de la Policia de la Generalitat-Mossos d'Esquadra. Que es tingui la competència no vol dir que s'incompleixin altres normes internacionals i estatals.

### **Memòria d'avaluació d'impacte, podem destacar dos aspectes:**

**1.- Diu que l'estalvi es pot quantificar al voltant del mig milió d'euros.** Aquesta quantitat resulta de la diferència entre els complements específics en còmput anual dels llocs de suport no policial existents i el que cobraran amb aquesta regulació.

El Departament oblida, i no fa constar, que les retribucions en un 71% procedeixen de l'Estat per acord de desplegament del cos de mossos, a través d'una transferència finalista. Vol dir que el guany és superior, és a dir, guanyaria diners a costa de funcionaris amb una discapacitat.

**2.- Diu també, que no es considera un concret impacte econòmic i social.**

Com se li pot dir que **t'expulsin del cos i et donin un treball** nou amb menys retribucions de les que tenies i com a únic argument que ets un discapacitat? Quin qualificatiu mereix aquesta forma d'actuar?

**La derogació d'un apartat de l'article 24 del 246/2008, de 16 de desembre, que regula la segona activitat en el cos de mossos, de la forma següent:**

**1.- Deroga el punt on es justificava restar del salari una prestació de l'INSS.** A cap funcionari de la Generalitat de Catalunya que tingui una discapacitat se li resta una prestació. Algú s'imagina la Generalitat de Catalunya restant del salari prestacions als discapacitats que opositin? Algú s'imaginaria restar d'un salari prestacions per viduïtat, per orfanat o per tenir fills amb discapacitat? Doncs potser els tècnics del Departament també ho van considerar.

**2.- Amb la modificació són més subtils per assolir pràcticament els mateixos objectius.** No restaran del salari la prestació, però per acord de Govern es crearia una nova taula salarial al cos de mossos.

**En la Llei, trobarem les següents escales:**

- 1.** Mossos d'esquadra amb retribucions actuals.
- 2.** Mossos d'esquadra segona activitat amb retribucions iguals que les anteriors que es percebien.
- 3.** Mossos d'esquadra que per tenir una discapacitat són passats a places de tècnic suport no policial amb baixada retributiva.
- 4.** Mosso aspirant o en pràctiques.
- 5.** Facultatius i tècnics.

**3.- Es manté en el Decret un conveni especial** amb la Tresoreria de la Seguretat Social, el qual considerem del tot il·legal, ja que en el seu contingut existeixen dades falses, com que vas plegar de la teva plaça de funcionari i el departament et torna a contractar, qüestions absolutament incertes.

### **ANÀLISI:**

**PRIMER: El canvi de la rúbrica del capítol II del Títol tercer de la Llei 10/1994, d'11 de juliol, de la Policia de la Generalitat - Mossos d'Esquadra, per "Segona activitat i llocs de suport no policials", ja **dóna a entendre que es vol segregat de la situació de segona activitat un col·lectiu determinat** de persones discapacitades, discriminant-les per raó de discapacitat.**

Com veiem en el contingut de l'article que es vol introduir, de manera precisa es tracta de discriminar al col·lectiu de persones del cos de mossos que tinguin reconegut un **grau concret de discapacitat**: el grau "d'incapacitat permanent total" (IPT), donat que els funcionaris del Cos de Mossos d'Esquadra estan acollits al règim general de la seguretat social.

Comença l'article parlant de personal del cos de Mossos d'Esquadra declarat per causes físiques o psíquiques en "incapacitat permanent total per a les tasques policials" que podrà optar per ocupar algun dels llocs de treball no policials específics per aquestes persones.

Aquesta disgregació d'entrada **és discrecional i arbitrària, no existeix una "incapacitat permanent total per a les tasques policials", és erroni**, ja que dintre del total de les "tasques policials" en el cos de mossos podem trobar funcions ordinàries i, a més, altres funcions complementàries que es realitzen en segona activitat que les persones discapacitades amb aquest grau podrien realitzar, i el que valora la Seguretat Social en reconèixer la incapacitat permanent total és la possibilitat de prestació de serveis en les funcions ordinàries dels mossos d'esquadra.

Per tant, una incapacitat permanent total no pot ser per totes les tasques i funcions del cos, és compatible sempre i quan les funcions no coincideixin, com passa si la persona discapacitada és destinada a fer funcions complementàries en segona activitat.

Això es veu clar amb el que estableix la **Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguritat Social**, que modifica el Reial decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei General de la Seguritat Social, on en el seu preàmbul es diu:

"Així mateix, s'aclareix la **compatibilitat** en la percepció de la pensió a la qual es tingui dret per la declaració d'incapacitat total en la professió habitual amb la realització de **funcions i activitats diferents** de les que habitualment es duen a terme, tant a la mateixa empresa o en una altra de diferent, **com és el cas dels col·lectius que tenen establertes i regulades funcions denominades de segona activitat.**"

Amb la modificació d'aquesta llei l'article 141.1 del **Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei General de la Seguritat Social**, queda redactat així:

"1. En cas d'incapacitat permanent total per a la professió que exercia l'interessat o del grup professional en què estava enquadrada aquella, **la pensió vitalícia corresponent és compatible amb el salari** que pugui percebre el treballador a la mateixa empresa o en una altra de diferent, **sempre que les funcions no coincideixin** amb les que van donar lloc a la incapacitat permanent total."

A partir de l'1 de gener de 2013, **la nova versió de la norma determina** com a regla de la compatibilitat d'una incapacitat permanent total i el treball la no coincidència de les funcions desenvolupades abans i després de la incapacitat.

Aquesta modificació normativa es va incloure en la Ley 27/2011 a través d'una esmena presentada en el Senat, la justificació de la qual indicava:

"S'aclareix la compatibilitat en el percebo de la pensió a la qual es tingui dret per la declaració d'incapacitat total en la professió habitual amb la realització de funcions i activitats diferents a les quals habitualment es realitzaven, tant en la mateixa empresa o en una altra diferent, com és el cas dels **col·lectius que tenen establertes i regulades funcions denominades de segona activitat, com poden ser els bombers i policies.**"

Amb tot plegat, cal preguntar-se llavors **per quin motiu es pretén que una incapacitat permanent total sigui incompatible per a la totalitat de les tasques policials quan clarament no ho és** i per què s'han d'extreure de la situació de segona activitat uns llocs per discapacitats quan aquestes persones poden fer altres funcions complementàries, si no és per un més que evident motiu discriminatori.

**Els articles 61 a 64 de la Llei 10/94 dels mossos d'esquadra defineixen la segona activitat com una situació administrativa especial** prevista per als supòsits de disminució de la capacitat professional dels membres del cos, bé per motiu d'edat, bé per disminució de les condicions físiques o psíquiques. Una situació que l'article 61 vincula tant a la eficiència en la gestió dels Recursos humans disponibles com a la carrera professional dels membres del cos i la consegüent necessitat de preveure una trajectòria professional que sigui consegüent amb la modulació de la capacitat dels funcionaris al llarg de la seva carrera.

Com s'ha dit, en situació de segona activitat es realitzen funcions complementàries de les que serien les funcions ordinàries del cos de mossos d'esquadra, i precisament al respecte la Llei 10/94 ja disposa d'un procediment propi d'avaluació a partir d'un tribunal mèdic constituït ad hoc (article 63.1), tribunal que ha de dictaminar d'acord amb criteris i paràmetres propis, això és, avaluant la capacitat del mosso/a i contrastant-la amb l'elenc de funcions i tasques que assumeix el cos.

Per realitzar això és innecessària la incorporació de cap dictamen de l'INSS a l'objecte de resoldre sobre la segona activitat i el que es pretén amb la modificació de la llei és evitar aquest tribunal i establir que les resolucions de la Seguretat Social referides a les prestacions causin estat i condicionin l'estatut del funcionari com a tal, **malgrat que aquest reconeixement d'una incapacitat permanent, que no té res a veure amb avaluar quines funcions es poden fer al cos, es fa únicament als exclusius efectes de la Seguretat Social** i a partir uns paràmetres i criteris específics de valoració. Un reconeixement que d'altra banda no és inamovible i admet la seva suspensió o revisió per circumstàncies diverses, entre elles que l'afectat mantingui una relació laboral.

Encara que es reconegui per l'INSS una incapacitat permanent total, no es pot descartar que el mosso pugui efectuar no només les funcions ordinàries sinó tot l'amplíssim conjunt de les funcions que es despleguen al cos, que poden ser moltes i molt variades. No es pot descartar sense més que una persona discapacitada pugui **desplegar al cos funcions complementàries** de simple vigilància, de comunicació i altres moltes de caràcter instrumental com són policia administrativa, determinades tasques investigadores d'anàlisi o científiques, etc. No tan sols s'hauria de descartar en el propi cos, fins i tot, segons que estableix l'article 62.1, cal admetre la possibilitat de destinacions també de segona activitat en llocs d'altres cossos de la Generalitat adequats al seu nivell i coneixement per la prestació de serveis complementaris.

De forma que no és suficient descartar la possibilitat de prestació de serveis en les funcions ordinàries dels mossos d'esquadra, que és el que valora la Seguretat Social en reconèixer la incapacitat permanent total. S'ha de descartar també la completa impossibilitat de fer cap funció complementària en segona activitat en el propi cos i, fins i tot, en altres cossos de la Generalitat, ja que en cas contrari s'estaria discriminant per raó de discapacitat.

Per tant, **queda molt clara la innecessarietat de la modificació de la llei amb la introducció del text esmentat**, doncs és perfectament compatible la integració laboral de aquestes persones amb aquest grau de discapacitat en funcions de segona activitat.

Tanmateix, a pesar de la clara compatibilitat, es pretén **expulsar** a aquestes persones de la relació de llocs de treball del cos de mossos d'esquadra per raó de patir una discapacitat i discriminar-les cap a la relació de llocs de treball del departament competent en matèria de seguretat pública.

El Departament d'Interior **no ha tingut ni té cap problema en integrar en segona activitat funcionaris en una situació clarament anàloga** a través del Decret 241/2001, de 12 de setembre, pel qual es regula la situació de segona activitat del personal al servei del cos de bombers de la Generalitat. Un bomber de la Generalitat amb una incapacitat permanent total pot passar a segona activitat en el propi cos. Mentrestant un mossos d'esquadra amb una incapacitat permanent total ja no tan sols no se'l deixa passar a segona activitat sinó que es pretén modificar la llei per poder expulsar-lo del cos.

Estem davant d'una més que evident **discriminació i vulneració del principi d'igualtat per raó de discapacitat**.

La clau de l'objectiu que es persegueix amb tot plegat la podem trobar en el segon punt de l'Article 64 *bis* que es pretén introduir a la llei: **reduir el salari d'aquestes persones discapacitades pel fet de ser-ho**. Amb la introducció d'aquest article es pretén esquivar el sistema retributiu establert a l'article 62.1 de la Llei 10/1994 d'11 de juliol del cos de mossos d'esquadra, que garanteix amb un complement personal transitori la igualtat de les retribucions que es percebien anteriorment al passi a segona activitat, i establir específicament per aquests discapacitats unes retribucions complementàries del lloc de treball no policial que aprovi el Govern, per burlar i vulnerar el principi d'igualtat salarial que ja conté la llei.

**SEGON:** Més suport encara a l'existència de **discriminació i vulneració del principi d'igualtat per raó de discapacitat amb la modificació que es vol introduir a la llei, el tenim quan és constatable que en segona activitat al cos de mossos d'esquadra** hi ha, i continuarà havent-hi, persones amb discapacitat fins i tot sense grau d'incapacitat permanent per resolució de l'INSS, i també podem trobar companys que per resolució de l'ICASS poden tenir un 33 % i superior. És a dir, d'entre les persones amb discapacitat del cos es discriminarà les de cert grau per expulsar-les amb l'objectiu de reduir-les el salari.

Una qüestió primordial al respecte és saber com es defineix la discapacitat. El que una persona en segona activitat no tingui reconeguda una incapacitat permanent no vol dir que no se la pugui considerar una persona amb discapacitat. Tal com estableix al seu article 2 el **Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel que se aprova el Text Refós de la Llei General dels drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social**, a tots els efectes:

"a) **Discapacitat:** és una situació que resulta de la interacció entre les persones amb deficiències previsiblement permanents i qualsevol tipus de barreres que en limitin o n'impedeixin la participació plena i efectiva a la societat, en igualtat de condicions amb les altres."

I a l'article 4.1 que:

"Són **persones amb discapacitat** aquelles que presenten deficiències físiques, mentals, intel·lectuals o sensorials, previsiblement permanents que, en interactuar amb diverses barreres, poden impedir-ne la participació plena i efectiva en la societat, en igualtat de condicions amb els altres."

A l'article 1 **de la Convenció de l'ONU sobre els drets de les persones amb discapacitat** s'estableix:

"Dins les **persones amb discapacitat** s'hi inclouen les que tenen deficiències físiques, mentals, intel·lectuals o sensorials a llarg termini que, en interactuar amb diverses barreres, poden impedir la seva participació plena i efectiva en la societat, en igualtat de condicions amb les altres."

També la **Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea** (Sala segona) d'11 d'abril de 2013 clarifica el concepte de "discapacitat" contingut a la Directiva 2000/78/CE:

"El **concepte de «discapacitat»** a que es refereix la Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació, ha d'interpretar-se en el sentit que comprèn una condició causada per una malaltia diagnosticada mèdicament com

curable o incurable, quan aquesta malaltia implica una limitació, derivada en particular de dolències físiques, mentals o psíquiques que, en interactuar amb diverses barreres, pot impedir la participació plena i efectiva de la persona que es tracti en la vida professional en igualtat de condicions amb els altres treballadors, i si aquesta limitació és de llarga durada. La naturalesa de les mesures que l'ocupador ha d'adoptar no és determinant per considerar que a l'estat de salut d'una persona li és aplicable aquest concepte."

Si es passa a segona activitat és per fer altres **funcions complementàries** i el motiu precisament és perquè hi ha una disminució de la capacitat (discapacitat) per fer les **funcions ordinàries** del cos, és a dir, traduït, no es poden fer les tasques ordinàries. Si no, si es pot fer el treball essencial de Policia, quin sentit té passar a una situació administrativa especial de segona activitat? Perquè la llei contempla llavors aquesta situació diferent?

A més de les definicions donades, el **Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel que se aprova el Text Refós de la Llei General dels drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social** va més enllà i ens defineix el concepte de persona amb discapacitat ben diferenciat establint a l'article 4.2 que:

"tenen la consideració de **persones amb discapacitat** aquelles a les quals s'hagi reconegut un grau de discapacitat en grau igual o superior al 33 per cent. Es considera que tenen una discapacitat en grau igual o superior al 33 per cent els pensionistes de la Seguretat Social que tinguin reconeguda una pensió d'incapacitat permanent en el grau de total, absoluta o gran invalidesa i als pensionistes de classes passives que tinguin reconeguda una pensió de jubilació o de retir per incapacitat permanent per al servei o inutilitat."

També entra dintre de la definició de persona amb discapacitat una **incapacitat permanent parcial**, igual com una incapacitat permanent en grau de total, absoluta o gran invalidesa. Amb aquesta incapacitat permanent l'administració no posa cap impediment pel passi a segona activitat d'una persona amb discapacitat.

Tal com estableix el **Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social**:

"Article 137.- Graus d'Incapacitat.

3. S'entendrà per **incapacitat permanent parcial** per a la professió habitual la que, sense aconseguir el grau de total, ocasiona al treballador una **disminució no inferior al 33%** en el seu rendiment normal per a la professió habitual, sense impedir-li la realització de les tasques fonamentals de la mateixa."

Així, tant discapacitada és la persona que encaixa en les definicions donades anteriorment com les que tinguin reconegut un grau de discapacitat en grau igual o superior al 33 per cent o les que tinguin reconeguda una pensió d'incapacitat permanent en el grau de parcial, total, absoluta o gran invalidesa, que comporta un grau de minusvalidesa igual o superior al 33 per cent.

Amb tot plegat, integrar laboralment en segona activitat certes discapacitats i incapacitats permanents i excloure d'altres **discrimina i vulnera el principi d'igualtat de tracte entre persones discapacitades**. Del mateix **Reial Decret Legislatiu 1/2013**, l'article 2 també diu:

*"b) Igualtat d'oportunitats: és l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per motiu o per raó de discapacitat, [...]"*

c) Discriminació directa: és la situació en què es troba una persona amb discapacitat quan és tractada de manera menys favorable que una altra en situació anàloga per motiu o per raó de la seva discapacitat.

d) Discriminació indirecta: hi ha discriminació directa quan una disposició legal o reglamentària, una clàusula convencional o contractual, un pacte individual, una decisió unilateral o un criteri o una pràctica, o bé un entorn, producte o servei, aparentment neutres, puguin ocasionar un desavantatge particular a una persona respecte d'altres per motiu o per raó de discapacitat, sempre que objectivament no responguin a una finalitat legítima i que els mitjans per a la consecució d'aquesta finalitat no siguin adequats i necessaris.

**Totes són persones amb discapacitat i totes han de ser tractades amb respecte al principi d'igualtat i no discriminació.**

**TERCER:** Prescindint totalment del procediment propi d'avaluació a partir del tribunal mèdic de segona activitat, constituït ad hoc a la llei (article 63.1) per tal d'avaluar la capacitat del mosso/a i contrastar-la amb l'elenc de funcions i tasques que assumeix el cos, es rebutja la integració laboral en segona activitat de les persones discapacitades amb grau d'**incapacitat permanent absoluta i gran invalidesa**. Més suport encara a l'existència de discriminació i vulneració del principi d'igualtat per raó de discapacitat.

La **Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguridad Social**, que modifica el Reial decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social, diu en el seu preàmbul:

“D'altra banda, s'estableix la incompatibilitat de la pensió **d'incapacitat permanent absoluta i de gran invalidesa** amb el treball després de l'edat ordinària de jubilació, atès que **la compatibilitat és una bona mesura per afavorir la reinserció dels beneficiaris en el món laboral**, però perd el sentit després del compliment de l'edat de jubilació, per seguir a l'efecte la Recomanació 18ª de la nova reformulació del Pacte de Toledo.”

I al seu article 3 es diu:

Tres. S'afegeix un apartat 3 a l'article 141, amb la redacció següent:

«3. El gaudi de la pensió d'incapacitat permanent absoluta i de gran invalidesa **a partir de l'edat d'accés a la pensió de jubilació és incompatible** amb l'exercici d'una feina pel pensionista, per compte propi o per compte d'altri, que determini la seva inclusió en algun dels règims del sistema de la Seguretat Social, en els mateixos termes i condicions que els regulats per a la pensió de jubilació en la modalitat contributiva a l'apartat 1 de l'article 165 d'aquesta Llei.» ”

I també es diu:

Disposició final dotzena. *Entrada en vigor.*

c) L'apartat tres de l'article 3, que entra en vigor l'1 de gener de 2014.

Per tant, la pensió d'incapacitat permanent absoluta i de gran invalidesa només és incompatible amb el treball a partir de l'edat d'accés a la pensió de jubilació. Únicament es pot accedir a la pensió de jubilació a través de l'article 161 del **Reial decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social**, que és el règim que pertoca. És a dir, que la situació d'incapacitat permanent absoluta y de gran invalidesa és plenament compatible amb el treball a partir del dia 1 de gener de 2014.

Per tant, cal posar de manifest el següent: que amb totes les incapacitats permanents es pot treballar. Reiterem: integrar laboralment en segona activitat certs graus d'incapacitat permanent i excloure d'altres, **discrimina i vulnera el principi d'igualtat de tracte entre persones discapacitades**.

A tot això cal afegir-hi una qüestió important: que dins del Règim General de la Seguretat Social no existeix la “jubilació per declaració d'incapacitat permanent”, i dins d'aquest règim no és aplicable ni es pot barrejar un règim de protecció social diferent com són les classes passives de l'estat. La única jubilació contemplada al **Reial decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social**, és per edat. Mai per discapacitat.

El que no pot fer l'administració, per deixar una persona discapacitada sense lloc de treball, és certificar una situació administrativa de "jubilació per incapacitat permanent", que no està emparada en la Llei que és aplicable, és a dir, no es pot aplicar un tipus de jubilació que no es contempla en el règim de protecció social que és d'aplicació. Però és que molt menys si hi ha l'opció de la segona activitat per integrar aquesta persona discapacitada.

**QUART:** Amb la modificació de la Llei que es pretén no es respecta la normativa superior en **benefici de la integració laboral de persones amb discapacitat**.

Davant d'una normativa que parli de segones activitats, s'ha de tenir en compte que parlem sobre si funcionaris amb una discapacitat accediran o no a aquesta situació a l'empara del seu dret constitucional al treball. **Existeix normativa superior en benefici de la integració laboral de persones amb discapacitat**, doncs s'hauria de tenir molt present aplicar els convenis internacionals signats per l'estat i que formen part del dret intern, com la **Convenció de l'ONU sobre els drets de les persones amb discapacitat**, la qual cosa implica, fins i tot, l'adaptació i l'actualització de la legislació, i per tant de qualsevol decret o reglament, a més de la promulgació legal que sigui necessària.

En el nostre sistema jurídic les **normes Internacionals tenen un pes específic** de gran importància. Són invocables directament (art. 96 CE) i, a més, són criteri interpretatiu de qualsevol norma (art. 10 CE).

#### **En l'Article 96 de la nostra Constitució s'indica:**

"1. Els tractats internacionals celebrats vàlidament formaran part de l'ordenament intern una vegada hagin estat publicats oficialment a Espanya. Les seves disposicions només podran ser derogades, modificades o suspeses en la forma prevista en els mateixos tractats o d'acord amb les normes generals del dret internacional."

#### **En l'Article 10 de la nostra Constitució s'indica:**

"1. La dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, el respecte a la llei i als drets dels altres són fonament de l'ordre polític i de la pau social.

2. Les normes relatives als drets fonamentals i a les llibertats que la Constitució reconeix s'interpretaran de conformitat amb la Declaració Universal de Drets Humans i els tractats i els acords internacionals sobre aquestes matèries ratificats per Espanya."

Així, ha d'assenyalar-se que qualsevol normativa que parli de segones activitats està sotmesa a normes de caràcter superior que no es poden vulnerar. En relació a les normes, tractats, directives, etc., Internacionals i de la Unió Europea, s'ha de manifestar que els tractats internacionals deixen de ser unes normes internacionals amb una especial eficàcia jurídica en integrar-se en el Dret intern. **Com a norma tenen una primàcia sobre el dret intern**, l'Estat està obligat a respectar els seus compromisos internacionals acceptant la superior jerarquia del Dret Internacional.

Si un Estat deixa d'aplicar un tractat, aplicant disposicions contràries en una Llei interna, comet un fet il·lícit internacional i pot incórrer en responsabilitats. Aquest concepte de primàcia sobre el dret intern és mantingut per part del Tribunal Suprem en la seva Jurisprudència<sup>1</sup>, també el Tribunal Constitucional manté aquest criteri considerant les normes internes supletòries dels Tractats.

**En la seva integració, els tractats no estan condicionats a un desenvolupament legislatiu o reglamentari, el Tribunal Constitucional ha manifestat que els convenis de l'OIT són textos que es poden** invocar igual que uns altres. Si el contingut és suficientment precís i incondicional tindrà eficàcia directa i immediata i afectarà a drets i obligacions dels particulars, havent d'assumir els òrgans de les Comunitats Autònomes la vigilància, aplicació i protecció dels drets i les obligacions regulades pel tractat.

**Suposant que la llei fos contrària a un Conveni internacional** o a una norma de la Unió Europea, la mateixa s'hauria d'adaptar. Quant a la regulació de la segona activitat, aquestes normes impedeixen que a l'hora de desenvolupar-la es pugui discriminar a una persona amb discapacitat o que no es dugui a terme una aplicació en funció de la discapacitat que es tingui.

L'Administració sempre ha **de ser el garant del dret general** a la readaptació professional de qualsevol discapacitat, tingui el grau que tingui reconegut, amb una condició física i psíquica que li permeti desplegar funcions útils. Doncs aquest dret és expressió del dret al treball i a la readaptació professional (articles 35 i 40

---

<sup>1</sup> Tribunal Supremo Sala 3ª, sec. 4ª, S 4-2-2002, rec.2620/1996. Pte: Xiol Ríos, Juan Antonio "DECIMOTERCERO.- Específicamente en relación con las minusvalías, la sentencia del Tribunal constitucional 269/1994 ha declarado que, porque puede tratarse de un factor de discriminación con sensibles repercusiones para el empleo de los colectivos afectados, tanto el legislador como la normativa internacional (Convenio 159 de la OIT) han legitimado la adopción de medidas promocionales de la igualdad de oportunidades de las personas afectadas por diversas formas de discapacidad, que, en síntesis, tienden a procurar la igualdad sustancial de sujetos que se encuentran en condiciones desfavorables de partida para muchas facetas de la vida social en las que está comprometido su propio desarrollo como personas. De ahí la estrecha conexión de estas medidas, genéricamente, con el mandato contenido en el artículo 9.2 de la Constitución, y, específicamente, con su plasmación en el artículo 49 de la Constitución."

CE), del dret a la integració de les persones amb disminució (article 49 CE), el dret a accedir i a mantenir-se en els càrrecs públics (article 23 CE) i, si es vol, la pròpia dignitat de la persona (article 10 CE). En aquest sentit es manifesta la abundant normativa emesa en relació al dret d'integració laboral de les persones amb discapacitats, com ara:

- la resolució del Consell de la Unió Europea de 27 de juny del 1974 per a la readaptació professional de minusvàlids
- la Declaració dels drets dels impedits aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el 9 de desembre del 1975 (article 7)
- el conveni nº 159 de l'OIT de 22 de juny del 1983 sobre readaptació professional i ocupació de les persones invàlides
- la Resolució del Consell d'Europa de 17 de setembre del 1984 sobre rehabilitació de persones minusvàlides,
- la Carta Comunitària de Drets Socials Fonamentals dels Treballadors de 9 de desembre del 1989 (article 26),
- el Conveni sobre readaptació professional i ocupació de persones invàlides de data 20 de juny de 1983 ratificat per instrument de 17 de juliol de 1990
- la **Directiva 2000/78/CE, de 27 de novembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación:**
  - "Considerant:  
(13) Les disposicions de la present Directiva no s'aplicaran als règims de seguretat social i de protecció social els avantatges dels quals no estan equiparats a una retribució en el sentit conferit a aquest terme per a l'aplicació de l'article 141 del Tractat CE<sup>2</sup> ni als pagaments de qualsevol naturalesa efectuats per l'Estat l'objectiu del qual és l'accés a l'ocupació o el manteniment dels treballadors en l'ocupació."
- la **Convenció de l'ONU sobre els drets de les persones amb discapacitat** de 13 de desembre de 2006, ratificada el 23 de novembre de 2007, és d'aplicació directa i immediata. L'esmentat text en relació a l'ocupació estableix

---

<sup>2</sup> "Tratado CE. Artículo 141

1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.  
2. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo."

dues obligacions indubtables: igualtat i no discriminació, que hauran de ser desenvolupades i garantides pels Estats Part. A més, inclou la definició legal de persona amb discapacitat a efectes de discriminació, qüestió important ja que no implica grau algun mínim de discapacitat, tan sol l'existència de la mateixa (extracte d'articles 1, 2, 3, 4, 5 i 27):

### ***"Article 1. Propòsit***

El propòsit d'aquesta Convenció és promoure, protegir i assegurar el gaudi ple, i en condicions d'igualtat, de tots els drets humans i llibertats fonamentals per part de totes les persones amb discapacitat, i promoure el respecte de la seva dignitat inherent.

Les persones amb discapacitat inclouen aquelles que tinguin deficiències físiques, mentals, intel·lectuals o sensorials a llarg termini que, en interaccionar amb diverses barreres, puguin impedir la seva participació plena i efectiva en la societat, en igualtat de condicions amb les altres.

### ***Article 2. Definicions***

Als efectes d'aquesta Convenció:

Per "discriminació per motius de discapacitat" s'entendrà **qualsevol distinció, exclusió o restricció per motius de discapacitat** que tingui el propòsit o l'efecte d'obstaculitzar o deixar sense efecte el reconeixement, gaudi o exercici, en igualtat de condicions, de tots els drets humans i llibertats fonamentals en els àmbits polític, econòmic, social, cultural, civil o d'altre tipus. Inclou totes les **formes de discriminació, entre elles, la denegació d'ajustaments raonables**.

Per "ajustaments raonables" s'entendran les modificacions i les adaptacions necessàries i adequades que no imposin una càrrega desproporcionada o indeguda, quan es requereixin en un cas particular, per garantir a les persones amb discapacitat el gaudi o exercici, en igualtat de condicions amb les altres, de tots els drets humans i llibertats fonamentals.

### ***Article 3. Principis generals***

Els principis d'aquesta Convenció seran:

- b) La no discriminació;
- e) La igualtat d'oportunitats;

### ***Article 4. Obligacions generals***

1. Els estats part es comprometen a garantir i a promoure el ple exercici de tots els drets humans i les llibertats fonamentals de les persones amb discapacitat, sense cap mena de discriminació per motius de discapacitat. Amb aquest objectiu, els estats part es comprometen a:

- a) Adoptar totes les mesures legislatives, administratives i d'altra mena que calguin per fer efectius els drets reconeguts en aquesta Convenció;

- b) Prendre totes les mesures pertinents, incloses mesures legislatives, per **modificar o derogar lleis, reglaments, costums i pràctiques existents que constitueixin discriminació contra les persones amb discapacitat;**
- c) Tenir en compte, en totes les polítiques i tots els programes, la protecció i la promoció dels drets humans de les persones amb discapacitat;
- d) Abstenir-se d'actes o pràctiques que siguin incompatibles amb aquesta Convenció i vetllar perquè les autoritats i les institucions públiques actuïn conforme al que s'hi disposa;
- e) Prendre totes les mesures pertinents perquè cap persona, organització o empresa privada discrimini per motius de discapacitat;

### **Article 5. Igualtat i no discriminació**

- “1. Els estats part reconeixen que totes les persones són iguals davant la llei i en virtut de la llei, i que tenen dret a la mateixa protecció legal i a beneficiar-se de la llei en la mateixa mesura, sense cap mena de discriminació.
2. Els estats part prohibiran tota discriminació per motius de discapacitat i garantiran a totes les persones amb discapacitat protecció legal igual i efectiva contra la discriminació per qualsevol motiu.
3. Amb la finalitat de promoure la igualtat i eliminar la discriminació, els estats part adoptaran totes les mesures pertinents per assegurar la realització d'ajustaments raonables.”

### **Article 27. Treball i ocupació**

1. Els estats part reconeixen el dret de les persones amb discapacitat a **treballar, en igualtat de condicions amb les altres** [...] Els estats part **salvaguardaran i promouran l'exercici del dret al treball, fins i tot per a les persones que adquireixin una discapacitat durant l'ocupació**, adoptant les mesures pertinents, inclosa la promulgació de legislació, entre elles:
  - a) **Prohibir la discriminació per motius de discapacitat pel que fa a totes les qüestions relatives a qualsevol forma d'ocupació, incloses les condicions de selecció, contractació i ocupació, la continuïtat en l'ocupació**, la promoció professional i unes condicions de treball segures i saludables;
  - b) Protegir el dret de les persones amb discapacitat, en igualtat de condicions amb les altres, a unes condicions de treball justes i favorables, i en particular a la igualtat d'oportunitats i de remuneració per feines d'igual valor, a condicions de treball segures i saludables, inclosa la protecció contra l'assetjament, i a la reparació per greuges soferts;
  - b) **Protegir el dret de les persones amb discapacitat, en igualtat de condicions amb les altres, a unes condicions de treball justes i favorables, i en particular a la igualtat d'oportunitats i de remuneració per feines d'igual valor**, a condicions de treball segures i saludables, inclosa la protecció contra l'assetjament, i a la reparació per greuges soferts;
  - c) Assegurar que les persones amb discapacitat puguin exercir els seus drets laborals i sindicals, en igualtat de condicions amb les altres;

e) Afavorir les oportunitats d'ocupació i la promoció professional de les persones amb discapacitat en el mercat laboral, i donar-los suport per a la recerca, obtenció i **manteniment d'ocupació, i per a la reincorporació laboral;**

i) **Vetllar perquè es realitzin ajustaments raonables per a les persones amb discapacitat en el lloc de treball;**

k) Promoure programes de rehabilitació vocacional i professional, manteniment de l'ocupació i reincorporació al treball dirigits a persones amb discapacitat."

➤ **Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel que se aprova el Text Refós de la Llei General dels drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social.**

- "Artículo 7. Derecho a la igualdad.  
3. Las administraciones públicas protegerán de forma especialmente intensa los derechos de las personas con discapacidad en materia de [...], empleo, protección social"
- "Artículo 35. Garantías del derecho al trabajo.  
1. Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación.  
3. Existirá discriminación directa cuando una persona con discapacidad sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo de su discapacidad.  
4. Existirá discriminación indirecta cuando una disposición legal o reglamentaria, [...] puedan ocasionar una desventaja particular a las personas con discapacidad respecto de otras personas [...]  
5. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, [...] que den lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de discapacidad, [...] en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo."
- "Artículo 36. Igualdad de trato.  
Se entiende por igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por motivo o por razón de discapacidad, en el empleo, en la formación y la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo."

Una normativa abassegadora que, per sobre de qualsevol normativa que parli de segones activitats, ha imposat des de la seva vigència a l'Administració el deure d'esgotar les possibilitats de la integració de qualsevol persona amb discapacitat per la via de la segona activitat que és la situació prevista a l'efecte en aquest cas.

En vista de l'exposat, en qualsevol normativa que parli de segones activitats **s'ha de veure reflectida tota normativa superior en benefici de la integració laboral de persones amb discapacitat.** Davant d'una situació de discapacitat, la persona té dret, des del principi d'igualtat i no discriminació en

relació a l'ocupació (amb independència del caràcter públic o privat de l'ocupador) al fet que se li facilitin ajustaments raonables. En aquest sentit la segona activitat pot veure's com un mecanisme d'ajustament raonable que, davant una discapacitat, permet que el funcionari accedeixi a un lloc adaptat a la seva situació de discapacitat. És un dret que amb o sense regulació de segona activitat empara igualment al funcionari, ja que podrà demanar, invocant la **Convenció de l'ONU sobre els drets de les persones amb discapacitat** el dret a un ajustament raonable, ja sigui per tipus de funcions o per sol·licitud de qualsevol altre suport que li permeti, **en condicions d'igualtat**, desenvolupar la seva ocupació.

## **CONCLUSIONS**

**1.- Creació de places amb menys drets** que la resta específiques per persones amb discapacitat que tinguin una incapacitat permanent total.

**2.- Rebaixa salarial pel fet de ser un discapacitat.**

**3.- Relació del llocs de treball fora del cos de mossos** d'esquadra per ser un discapacitat. És a dir, s'expulsa del cos a persones discapacitades.

**4.- Manca d'un informe de la funció pública.**

**5.- Manca d'informe del Departament de Benestar i família** competent en temes de discapacitat.

**6.- Vulnera clarament la Convenció de l'ONU** sobre els drets de les persones amb discapacitat.

**7.- Vulneració del principi d'igualtat i no discriminació** per raó de discapacitat.

**8.- El Departament d'Interior no ha tingut ni té cap problema** en integrar en segona activitat funcionaris en una situació clarament anàloga a través del Decret 241/2001, de 12 de setembre, pel qual es regula la situació de segona activitat del personal al servei del cos de bombers de la Generalitat. Un bomber de la Generalitat amb una incapacitat permanent total pot passar a segona activitat en el propi cos. Mentrestant a un mosso

d'esquadra amb una incapacitat permanent total ja no tan sols no se'l deixa passar a segona activitat sinó que es pretén modificar la llei per poder expulsar-lo del cos.

**9.- Exemple nefast i lamentable** a la societat de la Generalitat de Catalunya, que hauria de ser el garant i màxim defensor dels drets dels seus funcionaris amb una discapacitat, aplicant una discriminació positiva en comptes d'una discriminació negativa i un tracte desigual, expulsant del cos de mossos certs discapacitats per poder baixar-los el salari.

**Amb tot plegat, es demana la retirada de la Modificació de la Llei 10/1994 (Policia de la Generalitat-Mossos d'Esquadra), continguda en l'Avantprojecte de llei de mesures fiscals, financeres i administratives per a l'any 2015.**

Barcelona, 15 de desembre de 2014

Àngel Gómez-Quintero Mora

President de l'Associació per la  
Integració Laboral – Mossos d'Esquadra  
amb Discapacitat (AILMED)

**Proposta de modificació de la Llei 10/1994, de  
la Policia de la Generalitat-Mossos  
d'Esquadra, en relació a la segona activitat,  
per incloure-ho en el contingut de  
l'Avantprojecte de llei de mesures fiscals,  
financeres i administratives per a l'any 2015**

Associació per la Integració Laboral – Mossos d'Esquadra amb  
Discapacitat (AILMED)

**Informe sobre la modificació de la Llei 10/1994 de la Policia de la Generalitat-Mossos d'Esquadra, en relació a la segona activitat, per incloure-ho en el contingut de l'Avantprojecte de llei de mesures fiscals, financeres i administratives per a l'any 2015.**

**Modificació de la Llei 10/1994, Policia de la Generalitat-Mossos d'Esquadra**

**JUSTIFICACIÓ:**

**En la Llei 10/1994, Policia de la Generalitat-Mossos d'Esquadra**, en el capítol II del títol tercer, es regulen les destinacions de segona activitat, situació que es defineix com una situació administrativa especial per permetre els ajustos de personal i així poder garantir el servei davant dels canvis que pateixen els funcionaris del cos pel transcurs del temps.

El passi a segona activitat pot ser per l'edat o per disminucions físiques o psíquiques, que comporten que el funcionari no pugui realitzar les funcions principals del cos i per aquest motiu deixa en part de ser operatiu, podent realitzar serveis complementaris en destinacions de segona activitat.

**Hem de tenir present que, com a excepció, als cossos especials amb feines de policies i bombers no es pot accedir amb una minva física o psíquica** que comporti que no es puguin realitzar les seves funcions, per aquest motiu es sotmet als aspirants a proves físiques, psicològiques i mèdiques, així com un període de acadèmia.

Tal com ja hem posat de manifest la Llei és de l'any 1994, des de la seva entrada en vigor fins a dia d'avui ens trobem amb noves normes tan a nivell internacional com de l'Estat. Aquestes normes, que són de rang superior, ens obliguen a adaptar la Llei 10/1994 del cos de mossos d'esquadra a una realitat que ha canviat molt en el temps.

El fet que una persona tingui una disminució psicofísica, és a dir, una discapacitat, no pot comportar que es perdi la feina, pel contrari és obligació de departament assumir la seva integració. En aquest sentit, en el nostre sistema jurídic les normes Internacionals tenen un pes específic de gran importància. Son invocables directament (art. 96 CE) i, a més, són criteri interpretatiu de qualsevol norma (art. 10 CE).

Aquest aspecte de vital importància ens porta a adequar la Llei 10/1994, Policia de la Generalitat-Mossos d'Esquadra, en ser d'aplicació directa i immediata la **Convenció sobre el Drets de les Persones amb una Discapacitat**, publicada al Butlletí Oficial de l'Estat el 21 d'abril de 2008, així com la **Directiva 2000/78/CE, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment de un marc general para la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació**, dintre del Tractat de la Unió Europea, com també la resta de les normes en relació als drets de les persones amb discapacitats.

**En tot cas, l'Administració ha de ser el garant del dret general a la readaptació professional de qualsevol discapacitat**, tingui el grau que tingui reconegut, amb una condició física i psíquica que li permeti desplegar funcions útils. Doncs aquest dret és expressió del dret al treball i a la readaptació professional (articles 35 i 40 CE), del dret a la integració de les persones amb disminució (article 49 CE), el dret a accedir i a mantenir-se en els càrrecs públics (article 23 CE) i, si es vol, la pròpia dignitat de la persona (article 1 CE). En aquest sentit es manifesta la abundant normativa emesa en relació al dret d'integració laboral de les persones amb discapacitats.

S'ha de tenir present que la Convenció de l'ONU sobre els drets de les persones amb discapacitat ens indica en el seu article 1 a qui li és d'aplicació aquest conveni, establint que dins de la definició de persones amb discapacitat s'hi inclouen les que *"presenten deficiències físiques, mentals, intel·lectuals o sensorials a llarg termini que, en interactuar amb diverses barreres, poden impedir la seva participació plena i efectiva en la societat, en igualtat de condicions amb les altres"*. Per tal motiu, el fet de passar a segona activitat per la disminució de les capacitats psicofísiques comportaria l'aplicació de dita Convenció ja que es tracta de persones discapacitades, és a dir, és d'aplicació als funcionaris amb una pèrdua de les seves capacitats tinguin o no una incapacitat permanent reconeguda.

En relació a la mateixa i quant a l'accés i manteniment de l'ocupació en condicions d'igualtat, és necessari tenir present les especials obligacions que cauen en l'àmbit del públic, ja sigui l'Estat o qualsevol altra entitat representativa, tant en la promoció de la citada igualtat com en la seva desenvolupament i garantia quan són aquestes entitats les ocupadores. En aquest sentit, la Convenció, que és normativa directament aplicable a tenor de l'art. 10 de la CE.

**En relació al treball, en article 27 de la Convenció, s'ha de tenir en compte el que ens diu la Convenció:**

*"Els Estats que són part salvaguardaran i promouran l'exercici del dret al treball, fins i tot per a les persones que adquireixin una discapacitat durant l'ocupació, adoptant mesures pertinents, inclosa la promulgació de legislació, entre elles:*

*Prohibir la discriminació per motius de discapacitat pel que fa a totes les qüestions relatives a qualsevol forma d'ocupació i protegir els drets de les persones amb discapacitat, en igualtat de condicions amb les demes amb ajustos raonables per a les persones amb discapacitat en el lloc de Treball.*

*Els Estats que són part reconeixen que totes les persones són iguals davant la llei i en virtut d'ella i que tenen dret a igual protecció legal i a beneficiar-se de la llei en igual mesura sense discriminació alguna. Prohibiran tota discriminació per motius de discapacitat i garantiran a totes les persones amb discapacitat protecció legal.*

*Per ajustos raonables s'entendran les modificacions i adaptacions necessàries i adequades que no imposin una càrrega desproporcionada o indeguda, quan es requereixin en un cas particular, per garantir a les persones amb discapacitat el gaudi o exercici, en igualtat de condicions amb les altres, de tots els drets humans i llibertats fonamentals."*

**Amb tot plegat, aquesta modificació de la Llei ha de reflectir els darrers canvis normatius i criteris jurisprudencials progressistes dels darrers temps**, en el sentit de reconèixer la compatibilitat del treball derivada de qualsevol tipus d'incapacitat, fent compatible la desitjable reinserció del funcionariat amb capacitat disminuïda, amb independència de seu tipus i grau, en una pluralitat d'activitats possibles que permeten les noves formes d'organització laboral, els productes de suport, així com les noves tecnologies, particularment informàtiques i de teletreball.

Aquest aspecte no ens pot fer oblidar que el cos de mossos d'esquadra esta sotmès al règim general de la seguretat social que té les seves pròpies normes que són clarament d'aplicació. **Concretament, tenim la Llei 27/2011**, de 1 de agosto, sobre actualització, adequació y modernització del sistema de Seguridad Social, que modifica el Reial decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social, on en el seu preàmbul reconeix que es clarifica la compatibilitat de la incapacitat permanent total amb la realització de funcions i activitats distintes a les que habitualment es

venien realitzant, com és el cas dels col·lectius que tenen establerta i regulades funcions denominades de segona activitat.

**Sobre la base de la normativa que justifica clarament l'adequació de la Llei 10/1994, Policia de la Generalitat-Mossos d'Esquadra, es modifiquen els articles següents del capítol II del títol tercer:**

### **Article 61 (redacció actual )**

1 La segona activitat és una situació administrativa especial que té com a objecte garantir l'eficàcia en el servei dels integrants en actiu del Cos de Mossos d'Esquadra i permetre alhora l'ajust permanent d'escales i de categories i l'adaptació de la carrera professional als canvis que produeix el transcurs del temps. La situació administrativa de segona activitat ha d'ésser amb destinació.

2 Per raó de l'edat, que en cap cas no pot ésser inferior a cinquanta-set anys, o per disminució de les condicions físiques o psíquiques, els membres del Cos de Mossos d'Esquadra poden passar, abans d'arribar a la jubilació, a prestar serveis complementaris de segona activitat dins el mateix Cos o en llocs pertanyents a altres cossos de la Generalitat que siguin adequats a llur nivell i llurs coneixements.

3 S'han de determinar per reglament les circumstàncies i les condicions de la prestació dels serveis complementaris de segona activitat, i el grau de les incapacitats mèdiques que poden determinar el pas a aquesta situació.

4 Els funcionaris que ocupin llocs de facultatius i tècnics en el Cos de Mossos d'Esquadra no poden passar a prestar serveis de segona activitat.

### **Article 61 ( nova redacció )**

**1** La segona activitat és una situació administrativa especial que té com a objecte garantir l'eficàcia en el servei dels integrants en actiu del Cos de Mossos d'Esquadra i permetre alhora l'ajust permanent d'escales i de categories i l'adaptació de la carrera professional als canvis que produeix el transcurs del temps, per malaltia o accident. La situació administrativa de segona activitat ha d'ésser amb destinació.

**2** Per raó de l'edat, que en cap cas no pot ésser inferior a cinquanta-set anys, o per discapacitat que comporti una disminució de les condicions físiques o psíquiques, els membres del Cos de Mossos d'Esquadra poden passar, abans d'arribar a la jubilació, a prestar serveis complementaris de segona activitat dins el mateix Cos o en llocs pertanyents a altres destinacions de la Generalitat que siguin adequats a llur nivell i llurs coneixements.

**3** S'han de determinar per reglament les circumstàncies i les condicions de la prestació dels serveis complementaris de segona activitat així com la regulació d'una excedència especial i un permís de reducció horària per disminucions de les capacitats.

**4** Derogat.-

#### **Article 62 (redacció actual )**

1 En la situació de segona activitat, els membres del Cos de Mossos d'Esquadra han de percebre les retribucions bàsiques corresponents a llur categoria i les de caràcter personal que tenien reconegudes, a més de les complementàries del lloc de treball que ocupin. En el supòsit que les retribucions totals siguin inferiors a les que cobraven en el moment de passar a la segona activitat, han de rebre un complement personal transitori que iguali les retribucions amb les que percebien anteriorment.

2 El període de temps que es roman en la situació de segona activitat és computable als efectes de perfeccionament de triennis i de drets passius, en la categoria que es posseïa en el moment de produir-se el pas a la situació esmentada.

#### **Article 62 (nova redacció)**

**1** En la situació de segona activitat, els membres del Cos de Mossos d'Esquadra han de percebre les mateixes retribucions com la resta de membres del cos, sense perdre cap dret

**2** El funcionariat en situació administrativa de segona activitat podrà participar en processos selectius d'ascens i de trasllats, sempre que no afecti el seu estat de salut i en llocs que es puguin adaptar a la seva discapacitat.

#### **Article 63 (redacció actual )**

1 La disminució de les condicions físiques o psíquiques que impedeixi el desenvolupament normal del servei ha d'ésser dictaminada per un tribunal mèdic compost de tres metges, un de designat pel Departament de Governació, un de designat per l'interessat i un d'escollit per sorteig entre els facultatius del Servei Català de la Salut que tinguin els coneixements idonis en relació amb el tipus d'afecció o de malaltia que pateix el funcionari.

2 El tribunal a què es refereix l'apartat 1 ha d'emetre el dictamen mèdic per majoria i l'ha d'elevat, acompanyat, si s'escau, de l'informe emès pel facultatiu discrepant, a la persona titular del Departament de Governació, per tal que adopti la resolució pertinent.

### **Article 63 (nova redacció)**

**1** La disminució de les condicions físiques o psíquiques que impedeixi el desenvolupament de les funcions principals estarà subjecta a la presentació dels informes o resolucions dels organismes competents al servei de prevenció de riscos laborals, que elaborarà el corresponent informe.

**2** A la vista dels informes, la Direcció General de la Policia iniciarà un expedient contradictori de segona activitat, que finalitzarà amb una resolució elevat tot l'expedient al titular del Departament d'Interior, per tal que adopti la resolució pertinent.

### **Article 64 (redacció actual )**

Si el tribunal mèdic, com a conseqüència dels reconeixements efectuats, aprecia en el funcionari un estat d'impossibilitat física o de disminució de les facultats que l'incapaciti permanentment per al compliment de les seves funcions, ho ha de posar en coneixement de la persona titular del Departament de Governació perquè aquest tramiti l'expedient pertinent d'incapacitació i, si escau, la jubilació forçosa.

### **Article 64 (nova redacció)**

**1** Serà d'aplicació la Convenció de l'ONU dels drets de les persones amb discapacitat als funcionaris discapacitats i es vetllarà per la igualtat i no discriminació en la permanència en el treball.

**2** En el cas que el funcionari estigui acollit al règim general de la Seguretat Social, cal atènyer-se el que determina per a aquests casos aquest sistema de previsió.

[...]

### **DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA**

1. Es deroguen els preceptes següents:

[...]



---

ADREÇA: CARRER SARDENYA NÚM. 355 PIS 1 PORTA 1, 08025 BARCELONA  
ADREÇA ELECTRÒNICA: advocatagqm@icab.cat  
MÒBIL: 649373851  
FAX I TEL.: 93 4593326  
WEB: <http://ailmed.wordpress.com/>

---

REGISTRE NÚM.: 34385

NIF.:G64545742

**-Es deroga el "Decret 246/2008, de 16 de desembre,** de regulació de la situació administrativa especial de segona activitat en el cos de mossos d'esquadra" per tal de facilitar el compliment de les normes d'integració a persones amb una discapacitat i el manteniment en els llocs de treball adaptats. Fins al nou desenvolupament reglamentari s'aplicarà, en allò que no contradigui aquesta llei, el Decret 241/2001, de 12 de setembre, en el que es regula la segona activitat en el cos de bombers de la Generalitat de Catalunya.

Barcelona, 15 de desembre de 2014

Àngel Gómez-Quintero Mora

President de l'Associació per la  
Integració Laboral – Mossos d'Esquadra  
amb Discapacitat (AILMED)