



**ASSOCIACIÓ PER LA INTEGRACIÓ LABORAL-MOSSOS
D'ESQUADRA AMB DISCAPACITAT**

ADREÇA ELECTRÒNICA: advocatagqm@icab.cat

MÒBIL: 649373851

WEB: <http://ailmed.wordpress.com/>

<https://twitter.com/AilBMPL>

<https://www.facebook.com/Associacions-de-Mossos-dEsquadra>

[-Bombers-i-Policies-Locals-discapacitats-946238248783936/](https://www.facebook.com/Bombers-i-Policies-Locals-discapacitats-946238248783936/)

REGISTRE NÚM.: 34385

INFORME EN RELACIÓ AL PROJECTE DE LLEI DE MESURES FISCALS, ADMINISTRATIVES, FINANCERES I DEL SECTOR PÚBLIC

**EN RELACIÓ A LA MODIFICACIÓ DE LA LLEI 10/1994 (POLICIA DE
LA GENERALITAT-MOSSOS D'ESQUADRA)**

INFORME EN RELACIÓ AL PROJECTE DE LLEI DE MESURES FISCALS, ADMINISTRATIVES, FINANCERES I DEL SECTOR PÚBLIC

EN RELACIÓ A LA MODIFICACIÓ DE LA LLEI 10/1994 (POLICIA DE LA GENERALITAT-MOSSOS D'ESQUADRA)

INTRODUCCIÓ

En un primer moment aquesta part vol manifestar el seu desacord en que matèries que no tenen res a veure amb matèries fiscals i econòmiques es regulin per mitjà d'unes lleis denominades d'acompanyament d'uns pressupostos. Això denota una mala tècnica jurídica que sostrau del debat parlamentari qualsevol modificació legislativa. Una ponència permetria un debat molt més ric amb la intervenció d'experts en les diferents matèries que poden aportar una major riquesa.

Dit això, exposarem la nostra opinió que ve avalada per altres entitats.

ANÀLISI

La Llei 10/1994, d'11 de juliol, és la que regula l'estatut del cos dels Mossos d'Esquadra. Adjuntem còpia del Butlletí del Parlament de 29 de novembre de 2016 núm. 273 com a **document núm. 1**.

Per major comprensió seguirem el mateix ordre que la modificació citant cada un dels articles:

PRIMERA MODIFICACIÓ:

Article 20 apartat 1 d), en relació a la titulació per a poder accedir al cos de mossos d'esquadra queda redactat de la forma següent:

"Escala bàsica: titulació del grup C, subgrup C1".

Ja fa temps que s'havia de fer, no tenim res a dir. Es troba regulat en el **document núm. 1**, pàgina 2, en els informes **document 2**, pàgina 6.

Article 20 apartat 2, per posar per llei que queda eliminada la limitació de l'edat per accedir al cos i per les diferents escales, queda redactat de la forma següent:

“En cap cas no es pot establir una limitació en l'edat màxima d'ingrés diferent de la genèricament establerta per a l'ingrés en la funció pública”.

Aquesta part considera, que és una mica descabellat voler equiparar l'edat per accedir al cos amb els **mateixos paràmetres que regula la Funció Pública**, ja que estem en un cos especial que necessita d'unes condicions físiques i psíquiques que no són exigides a altres cossos de l'administració, que no estan en contacte amb l'emergència. A no ser que vulguin que en alguns casos només entrar ja estiguin directament en segona activitat.

Existeix un **ERROR IMPORTANT**, en el **document núm. 1**, pàgina 2, que és el Butlletí del Parlament, no existeix **cap apartat 3 de l'article 20**, que sí que apareix en el document adjunt, en els informes que acompanyen la proposició del Llei estan en el **document 2**, pàgina 11.

En relació que no es pot establir una limitació en l'edat màxima

La regulació està en el Butlletí del Parlament, en el **document núm. 1**, pàgina 2, en els informes **document 2**, pàgina 11, **en el que es posa de manifest el següent:**

Concretament en l'apartat 2 Memòria general, es posa com una de les justificacions la Jurisprudència recent, inclosa la del Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE), apostant per eliminar el requisit de l'edat màxima en les convocatòries per a l'accés al treball públic, per **considerar que l'establiment d'un límit màxim d'edat pot ser discriminatori** si aquest no està suficientment justificat. Arribant a manifestar en el punt 3, sobre impacte econòmic i social, que és una proposta positiva. **document 2**, pàgina 12.

En relació al **Tribunal de Justícia de la Unió Europea** aquesta part vol manifestar el següent:

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda), de 13 de noviembre de 2014. Se adjunta com a **document núm. 3**, pàgina 28.

Procedimiento prejudicial — Política social — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea —

Artículo 21 — **Directiva 2000/78/CE** — Artículos 2, apartado 2, 4, apartado 1, y 6, apartado 1 — **Discriminación por razón de la edad** — Disposición nacional — Requisito para la selección de **agentes de la Policía Local** — Fijación de la edad máxima en 30 años — Justificaciones»

En el asunto C-416/13, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 4 de Oviedo, mediante auto de 16 de julio de 2013, recibido en el Tribunal de Justicia el 23 de julio de 2013.

"En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Segunda) declara:

*Los artículos 2, apartado 2, 4, apartado 1, y 6, apartado 1, letra c), de la **Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación**, deben interpretarse en el sentido de que **se oponen a una normativa nacional**, como la controvertida en el litigio principal, que **fija en 30 años la edad máxima para acceder a una plaza de agente de la Policía Local.**" a **document núm. 3**, pàgina 38.*

Adjuntem la sentència a efectes de consulta i facilitar la feina. En resum, el que diu el Tribunal és que fixar una edat màxima per accedir a la policia local es considera **DISCRIMINATORI PER RAÓ DE L'EDAT.**

Una sentència més recent del TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala) de 15 de novembre de 2016. S'adjunta com a **document núm. 4**, pàgina 39.

«Procedimiento prejudicial — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — **Directiva 2000/78/CE** — Artículos 2, apartado 2, y 4, apartado 1 — **Discriminación por razón de la edad** — Selección de agentes de la Ertzaintza **limitada a candidatos que no hayan cumplido 35 años** — Concepto de "requisito profesional esencial y determinante" — Objetivo perseguido — Proporcionalidad»

En el asunto C-258/15,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma

del País Vasco, mediante auto de 20 de mayo de 2015, recibido en el Tribunal de Justicia el 1 de junio de 2015

"En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Gran Sala) declara:

*El artículo 2, apartado 2, de la **Directiva 2000/78/CE** del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general **para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación**, en relación con el artículo 4, apartado 1, de ésta, debe interpretarse en el sentido **de que no se opone a una norma** como la controvertida en el litigio principal, que **establece que los candidatos** a puestos de agentes de un cuerpo de policía que ejercen todas las funciones operativas o ejecutivas que corresponden a dicho **cuerpo no deben haber cumplido la edad de 35 años.**" document núm. 4, pàgina 48.*

Adjuntem la sentència a efectes de consulta i facilitar la feina. En resum, el que diu el Tribunal és que fixar una edat màxima per accedir a l'Ertzaintza **no** es considera **DISCRIMINATORI PER RAÓ DE L'EDAT.**

És important tenir en compte alguns dels raonaments de la sentència, que manifesta el següent:

***"Apartat 20** No obstante, sobre este particular el **tribunal remitente señala** que las funciones que el ordenamiento jurídico español **reserva a los agentes de Policía Local son distintas de las que se asignan a los miembros de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado.** Estas **últimas funciones se corresponden con las que se atribuyen a una policía integral, que debe velar por el orden público y la seguridad ciudadana, en todos sus aspectos.** Dado que las funciones de los agentes de la Ertzaintza no coinciden con las de los Cuerpos de Policía Local, sino que se extienden a las de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, afirma dicho tribunal que la sentencia de 13 de noviembre de 2014, Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371), no es pertinente para resolver el litigio principal." document núm. 4, pàgina 44.*

***"Apartat 40** Sin embargo, **las funciones** desempeñadas por los **Cuerpos de Policía de las Comunidades Autónomas son distintas de las encomendadas a la Policía Local**, que fueron objeto de controversia en el asunto que dio lugar a la sentencia de 13 de noviembre de 2014, Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371). Así, es importante recordar que los **agentes de Policía Local tienen encomendadas**, en particular en virtud del artículo 53 de*

*la Ley Orgánica 2/1986, la protección de las autoridades de las Corporaciones Locales, y la vigilancia o custodia de sus edificios, el ordenamiento, señalización y dirección del tráfico en el casco urbano y el ejercicio de funciones de Policía Administrativa. En cambio, se desprende del artículo 26, apartado 1, de la Ley 4/1992 que **la Ertzaintza «tiene como misión esencial proteger a las personas y bienes, garantizar el libre ejercicio de sus derechos y libertades y velar por la seguridad ciudadana en todo el territorio de la Comunidad Autónoma».**” document núm. 4, pàgina 46.*

Això ens vol dir clarament que en cas d'un cos **policial integral no és discriminatori posar un límit per a poder accedir** com a funcionari, però ens diu alguna cosa més: **equipara les policies autonòmiques a les estatals**, i per últim ens diu que les **competències no són les mateixes**, les **estatals**: ordre públic i seguretat ciutadana, i les **policies locals**: són més administratives.

No **posar límit per l'edat** entenem que pot tenir un avantatge i un problema.

L'avantatge és clara: podem tenir personal amb una gran experiència en diferents camps que pot ser útil per les tasques policials.

El problema és que tenim una **segona activitat mal regulada** i que discrimina per raó de discapacitat, ja que com més edat més personal a ser destinat en segona activitat. Si es vol solucionar, tal com ja hem dit en altres ocasions i per no fer tard com sempre, hem de presentar pel seu tràmit la proposició de Llei de la segona activitat.

Resulta que ja no es discrimina per motiu del sexe ni per l'edat però sí per la discapacitat. Això és correcte?

SEGONA MODIFICACIÓ:

Article 44 apartat 1, és en relació al control de les **condicions físiques i psíquiques** dels membres del cos, queda redactat de la forma següent:

“El departament competent en matèria de policia vetllarà per tal que els seus membres mantinguin les aptituds psicofísiques necessàries pel desenvolupament de les seves funcions. A tal efecte, els membres del cos de mossos d'esquadra hauran de sotmetre's als exàmens que es determinin per tal de garantir la seva aptitud psicofísica. Amb aquesta

finalitat, es podran celebrar contractes o convenis de col·laboració amb professionals mèdics o entitats sanitàries.”

Per a poder començar a analitzar aquest article, volem manifestar que això és portat a terme partint de la base del fet desgraciat que va succeir amb un mosso d'esquadra que va matar a la seva dona amb l'arma del cos (tenint clar que és un delictes de gènere i res més). Tenint en compte que possibilita la persecució de persones amb alguna malaltia, la reacció del Departament i de la Direcció General és del tot repressiva i fora de lloc i més quan en els motius es diuen verdaderes barbaritats.

Volem destacar que no es pot parlar “d'aptituds”, seria més correcte parlar de “capacitats físiques o psíquiques”.

Mentre que a un mosso d'esquadra se'l vol controlar exhaustivament, com es controla als gestors? Considerem més perillós tenir gestors com els que tenim a la direcció general que discriminen per raó de discapacitat. Evidentment un mosso porta pistola i amb una pistola es pot matar, però hi ha gestors que fan un mal espantós que et pot arribar al més dintre de les teves entranyes sense que ningú li aturi els peus.

La regulació està en el butlletí del Parlament, en el **document núm. 1**, pàgina 2.

Els informes que acompanyen la proposició del Llei estan en el **document núm. 2**, pàgina 14. **en el que es posa de manifest el següent.**

En la memòria al **document 2** pàgina 15 es diu, d'introduir l'**obligatorietat** de sotmetre's periòdicament a exàmens psicofísics, afegint que és una garantia per a la ciutadania per preservar la qualitat del servei policial.

És del tot **pervers la forma d'actuar de la Direcció General**, ja que l'interès pels funcionaris és el de menys, el que importa és que no afecti al ciutadà i al servei. Quan tot això ve **donat per la qualitat dels seus gestors i per la forma d'escollir alguns comandaments (buscant sempre una afinitat política)**. És això i res més el que perjudica al ciutadà i a la qualitat del servei.

Aquesta forma d'actuar comportarà un efecte contrari i farà molt més que la gent ocultar les seves malalties i això sí que afecta a la seguretat dels ciutadans.

En el fons es tracta d'intentar tenir indirectament accés a certes dades mèdiques, volem manifestar la nostra oposició per diversos aspectes:

- a) Perquè s'inclogui un tema tan important i seriós, amb un contingut tan delicat que té a veure amb **dades de salut**, a una llei d'acompanyament, és a dir,

per la "porta del darrere".

- b) Perquè es faci **sense ponència** en la que puguin participar altres actors i, sobretot, evitant de passada que puguin participar els possibles afectats.
- c) Perquè **el redactat és del tot infumable jurídicament**.

Algunes declaracions han generat una important consternació, i demostren la qualitat, el tarannà, i el nivell moral d'alguns gestors i tècnics del departament d'Interior i de la Direcció General de la Policia en relació al **secret professional que han de mantenir els metges de família**, que són els que estenen les baixes per malaltia comuna, implicant també a les mútues d'accidents laborals. S'han manifestat a favor de que certes malalties siguin conegudes per les empreses, en aquest cas l'administració.

Amb l'experiència acumulada des de l'any 2007, podem manifestar que la **confiança dels membres del cos de mossos d'esquadra en la part administrativa i mèdica és del tot nul·la**. Nosaltres mateixos som coneixedors del tema i molts afectats ens expliquen què els passa a nivell de malalties i accidents, constatant-nos la majoria que no es fien del serveis mèdics ni de la pròpia administració.

És lamentable que es **vulgui legislar a cop de successos** i limitar el dret a la privacitat de les dades mèdiques, sense fer les coses d'una l'altra manera i intentar vulnerar la voluntarietat de la persona malalta.

Alhora, s'està impedit que es posin mitjans adients que donin confiança i evitin la discriminació per raó de discapacitat, tal com regula l'article 1 de la convenció de la ONU dels drets de les persones amb discapacitat.

Tot això ha portat a dotar una plaça denominada **metge avaluador** amb unes competències que fan por de veritat i que poden ser un malson.

Destacarem algunes atribucions que se li volen donar a aquest **metge avaluador**:

RESOLUCIÓ INT/2501/2016, de 2 de novembre, de convocatòria mitjançant concurs específic per a la provisió del lloc de treball de facultatiu/iva especialista en avaluació mèdica, de la categoria de facultatiu/iva de l'escala de suport del cos de Mossos d'Esquadra (núm. de registre de la convocatòria DGP/002/16). Adjunta com a **document núm. 5**, pàgina 49.

"Funcions:

*Realitzar actuacions i **controls mèdics destinats a la verificació de l'estat de salut** de*

les persones funcionàries del cos de Mossos d'Esquadra per garantir l'exercici de la tasca policial.

*Participar en el **seguiment de l'absentisme, per motius de salut**, de les persones funcionàries del cos de Mossos d'Esquadra i, en els casos que ho requereixin, **donar-los suport** en la reincorporació a llocs de treball adaptats a les circumstàncies concretes d'aquestes persones, una vegada finalitzada l'absència.*

***Participar en els procediments de reconeixement de les situacions d'invalidesa** de les persones funcionàries del cos de Mossos d'Esquadra.*

***Assessorar i informar sobre la situació administrativa especial de segona activitat** les persones funcionàries del cos de Mossos d'Esquadra que ho requereixin, així com organitzar i formar part dels tribunals mèdics previstos en els procediments de reconeixement de la situació administrativa especial de segona activitat.*

*Participar en **l'avaluació de l'exclusió per causes mèdiques en les diferents convocatòries** d'accés a places i provisió de llocs de treball de la Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra.*

***Assessorar mèdicament la Subdirecció General de Recursos Humans** i informar sobre el compliment dels requisits que en **l'àmbit mèdic** donen dret a les persones funcionàries del cos de Mossos d'Esquadra a gaudir de permisos, llicències i reduccions de jornada per cura de familiars, o que justifiquen canvis de lloc de treball per motius de salut, d'acord amb la normativa aplicable.*

Tasques bàsiques o activitats:

***Realitzar les visites mèdiques requerides pels caps policials per verificar l'estat de salut de les persones funcionàries del cos de Mossos d'Esquadra**, sol·licitar els informes mèdics i les proves complementàries necessàries, i realitzar exploracions amb la finalitat de valorar si l'estat de salut de l'agent requereix un canvi de lloc de treball, una adaptació temporal del lloc de treball ocupat, un inici d'expedient per passar a la situació administrativa especial de segona activitat o si cal fer una proposta d'incapacitat permanent.*

***Realitzar visites mèdiques per valorar l'aptitud per a l'ús d'armes** de foc de manera permanent i, en funció del resultat, proposar l'inici de l'expedient per passar a la situació administrativa especial de segona activitat.*

Supervisar que en els procediments de retirada d'arma per risc greu s'hagin complert tots els tràmits previstos a la Instrucció 8/2016, de 24 de maig, sobre la tinença d'armes de foc per part dels membres de la Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra, i fer la proposta de ratificació o anul·lació de la retirada d'arma prèvia a l'emissió de les resolucions corresponents.

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

Realitzar visites mèdiques als agents en situació d'incapacitat temporal per verificar l'adequació entre l'activitat laboral, el diagnòstic i la situació d'incapacitat temporal i, si escau, preparar els informes per instar la revisió per l'Institut Català d'Avaluacions Mèdiques.

Realitzar visites mèdiques als agents en situació d'incapacitat temporal i, si escau, fer les gestions per proposar l'avançament de proves diagnòstiques i informar l'agent de les diferents mesures de reincorporació a les quals es pot acollir: canvi de lloc de treball, adaptació del lloc de treball ocupat o inici d'expedient per passar a la situació administrativa especial de segona activitat.

Assessorar mèdicament les persones funcionàries del cos de Mossos d'Esquadra que ho sol·licitin sobre la tramitació d'expedients d'incapacitat permanent, de passi a la situació administrativa especial de segona activitat i d'adscripció a llocs de suport no policial.

Revisar tota la documentació mèdica disponible abans de donar el vistiplau a la tramitació de propostes d'adaptació de llocs de treball per causes mèdiques.

Participar com a membre del tribunal mèdic a què fa referència l'article 14 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, per avaluar les condicions físiques o psíquiques de les persones funcionàries que han sol·licitat el passi a segona activitat i emetre el dictamen corresponent.

Participar en l'avaluació mèdica dels aspirants que es presenten a les convocatòries d'ingrés al cos de Mossos d'Esquadra i realitzar visites mèdiques, si escau, per comprovar-ne l'estat de salut, mentre tenen la consideració de funcionaris en pràctiques.

Elaborar els informes mèdics que es requereixen per assignar els llocs de treball de segona activitat, resoldre dubtes i, així mateix, fer el seguiment i proposar revisions de les persones que es troben en aquesta situació administrativa especial de segona activitat, assessorant els caps per a una adaptació adequada.

Assessorar els caps policials amb informació més concreta sobre les limitacions físiques o psíquiques de les persones funcionàries que passen a la situació administrativa especial de segona activitat per tal d'assolir una adaptació adequada.

Participar en l'avaluació mèdica de les persones funcionàries del cos de Mossos d'Esquadra que es presenten a les convocatòries de promoció i provisió de llocs de treball.

*Realitzar la **valoració mèdica de la documentació aportada** per les persones funcionàries que sol·liciten el reconeixement de la millora econòmica de la incapacitat temporal en els casos d'intervenció quirúrgica.*

***Valorar el grau d'afectació de les malalties** en les tasques que desenvolupen les persones funcionàries que sol·liciten un canvi de destinació o un apropament al domicili habitual per motius mèdics i, si escau, fer una revisió mèdica.*

Valorar la documentació mèdica aportada per les persones funcionàries del cos de Mossos d'Esquadra per acreditar el compliment de requisits en el gaudiment de permisos, llicències i reduccions de jornada per tenir cura de familiars i requerir-los, si s'escau, informes mèdics complementaris.

Informar mèdicament sobre la viabilitat de les peticions de canvis de lloc de treball per motius de salut, en vista de la documentació mèdica justificativa aportada per les persones funcionàries del cos de Mossos d'Esquadra o amb la realització de visites mèdiques.”

Com podem apreciar de les competències que tindrà aquest càrrec, serà part i jutge i informarà a la direcció general. Si això no són mesures repressives és que estem en un altre món. Si tu voluntàriament facilites documents mèdics aquests seran utilitzats i pel que es pot veure no en benefici del funcionari, ja que tot el que facilitis quedarà en un arxiu, per tal motiu **molt de compte amb quines dades es faciliten**.

Que passarà si algú es nega a aportar documents mèdics o es nega a la revisió mèdica? No creiem que la cosa quedi en un no res, per tal motiu **molta precaució**.

Esperem que no tinguin accés a les teves dades de la història clínica que té la Generalitat.

Posarem un **exemple que és prou clarificador**:

Aquesta associació sempre ha manifestat que tenim un col·lectiu important de malalties amagades, per les trucades que rebem i perquè en bastants ocasions si no volen fer res els diem que no diguin res de res a ningú del departament i mirin de estar en llocs que no els perjudiqui.

Quina va ser la resposta de l'administració? En un primer moment es van donar 30 hores per indisposicions sense justificar i sense reduir retribucions.

Es va fer una instrucció amb la qual si portaves un document del metge que digués **QUE TENS UNA MALALTIA CRÒNICA** podries tenir com indisposicions més de 30 hores sense pèrdua retributiva. Alguns companys varen caure a la trampa fins i tot aportant diagnòstics mèdics.

No és cap xollo, ja que el Departament ja té el que volia: saber qui té una malaltia crònica, i en alguns casos poder fer passar d'ofici a segona activitat al funcionari.

En les últimes convocatòries en el DOGC 7246:

RESOLUCIÓ INT/2470/2016, de 3 de novembre, de convocatòria mitjançant concurs oposició lliure per cobrir 18 places de la categoria **d'inspector/a de l'escala executiva**

del cos de Mossos d'Esquadra (núm. De registre de la convocatòria 050/16). DOGC núm.

RESOLUCIÓ INT/2471/2016, de 3 de novembre, de convocatòria mitjançant concurs oposició lliure per cobrir 12 places de la **categoria d'intendent/a de l'escala superior** del cos de Mossos d'Esquadra (núm. De registre de la convocatòria 054/16).

"5.2.3 Tercera prova: comprovació de les causes d'exclusió mèdica.

*A l'inici de la prova, les persones participants hauran de contestar, mitjançant **declaració jurada**, un **qüestionari mèdic sobre les malalties patides i els tractaments mèdics a què hagin estat sotmeses**. En el cas que una persona participant no consignï completament o falsegi alguna de les dades d'aquest qüestionari, quedarà exclosa de la convocatòria.*

*La realització de les proves mèdiques implica el **consentiment de les persones participants perquè els resultats de les proves mèdiques es posin a disposició** del tribunal qualificador per tal que serveixin de fonament per a l'avaluació de la prova."*

"Annex 3

Causas d'exclusió mèdica

2.2 Malalties cròniques de qualsevol òrgan o aparell no controlades i que puguin dificultar o impedir el desenvolupament de les funcions policials.

Com és de veure, no es respecta la Llei de Protecció de dades mèdiques ja que són del tot confidencials, però el que és greu és el tema de les malalties cròniques, si en el seu moment vas facilitar els documents ara no pots dir que no tens res. Per tal motiu, aquest procediment és del tot REPRESIU i el que busca es excloure als funcionaris del cos amb malalties, el que suposa una discriminació par raó d'una discapacitat."

Des d'aquesta associació el que es demana és que, per solucionar aquest problema, la única forma és partir de la confiança mútua i la seguretat que no es perd la feina i les retribucions. **La única solució és l'aprovació de LA LLEI DE LA SEGONA ACTIVITAT, amb una clara adaptació a la Convenció de l'ONU sobre els drets de les persones amb discapacitat.**

Un exemple el tenim en el recent reglament aprovat per l'**Ajuntament de Palafrugell**, que està adaptat a la citada Convenció. Adjuntem com a **Document núm. 6**, pàgina 62.

Article 44 apartat 2, és en relació al control de les condicions físiques i psíquiques dels membres del cos, queda redactat de la forma següent:

"Els membres del cos de mossos d'esquadra tindran dret a la vigilància de la salut d'acord amb el pla de prevenció de riscos laborals que s'estableixi."

La regulació està en el butlletí del Parlament, en el **document núm. 1**, pàgina 2.

Els informes que acompanyen la proposició del Llei estan en el **document núm. 2**, pàgina 14. **en el que es posa de manifest el següent.**

Les normes de riscos laborals ja estan en vigor en la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**, BOE 219.

Es recull en una sentència important i en relació al cos de la Policia Nacional. Adjunta **document núm. 2**, pàgina 69.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda) de 12 de enero de 2006:

«Incumplimiento de Estado – Política social – Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores – Directiva 89/391/CEE – Ámbito de aplicación – Personal no civil de las Administraciones Públicas – **Fuerzas armadas y policía** – Inclusión»

En el asunto **C-132/04**, que tiene por objeto un recurso por incumplimiento interpuesto, con arreglo al artículo 226 CE, el 11 de marzo de 2004,

Apartat 24 Asimismo, procede recordar que el criterio utilizado por el legislador comunitario para determinar el ámbito de aplicación de la Directiva 89/391 no está fundado en la pertenencia de los trabajadores a los distintos sectores de actividades contemplados en el artículo 2, apartado 2, párrafo primero, de dicha Directiva, considerados globalmente, como las fuerzas armadas, la policía y el servicio de protección civil, **sino exclusivamente en la naturaleza específica de ciertos cometidos especiales desempeñados por los trabajadores dentro de dichos sectores**, que justifica una excepción a las normas dictadas por la citada Directiva, en razón de la absoluta necesidad de garantizar una protección eficaz de la colectividad (auto Personalrat der Feuerwehr Hamburg, antes citado, apartado 51). **document núm. 2**, pàgina 73.

"En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Segunda) decide:

1) Declarar que el Reino de España ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, por lo que respecta al personal no civil de las Administraciones Públicas, al no haber adaptado íntegramente su ordenamiento jurídico interno a los artículos 2, apartados 1 y 2, y 4 de dicha Directiva.” document núm. 2, pàgina 75.

Queda clar que no s'ha d'innovar sinó que en una major part les normes de riscos laborals ja estan instaurades. Tot serà que es vulgui complir amb la normativa europea i les seves sentències o només aquelles que en vagin bé a les polítiques de seguretat que dissenyen un determinat partit deixant en segon terme la seguretat dels ciutadans.

Pot quedar dins dels riscos laborals els horaris de treball, el material que es proporciona per a poder desenvolupar la teva feina amb seguretat, al igual que els temes de persecució per diferents motius, com aquesta regulació que s'analitza: que el que vol és perseguir per motius de malalties.

TERCERA MODIFICACIÓ:

Article 45 apartats 1, 2, 3, i 4 és en relació al règim d'incompatibilitats que es vol modificar. Solament volem destacar un sol del apartats que és el 4, que queda redactat de la forma següent:

“El règim anteriorment establert també serà d'aplicació al personal de l'escala de suport i al que ocupa llocs de segona activitat.”

La regulació està en el butlletí del Parlament, en el **document núm. 1,** pàgina 2.

Els informes que acompanyen la proposició del Llei estan en el **document 2,** pàgina 17.

Solament destacar que afecta als funcionaris del cos de mossos d'esquadra en segona activitat. Aquesta és una afectació positiva que contrasta frontalment amb altres afectacions negatives existents pel fet d'estar en segona activitat.

Els funcionaris en segona activitat no tenen cap dret per tal de poder concursar a altres llocs, perden la carrera professional i poden perdre fins i tot les especialitats.

Si igualement drets en un tema com el de les incompatibilitats, per què no en totes les altres qüestions?

Hem de recordar que aquests funcionaris, que han passat a segona activitat per disminucions psicofísiques, o per edat, estan emparats per la Convenció de l'ONU del drets de les persones amb discapacitat. **Els seus drets com a persones amb discapacitat s'haurien de protegir amb la Proposició de Llei de segona activitat, que està adaptada a dita Convenció.**

CUARTA MODIFICACIÓ:

Article 48 apartats 1, 2 i 3 és en relació als **permisos, llicències i vacances** i també el règim d'absències, fent referència que es regularà per reglament, que ja existeix i se suposa que serà modificat, interessa l'apartat 2, queda redactat de la forma següent:

"Les disposicions relatives a permisos, llicències, vacances i règim d'absències que estableixi la normativa general de funció pública només s'aplicaran directament als membres del Cos de Mossos d'Esquadra quan expressament ho disposi la seva normativa específica."

La regulació està en el butlletí del Parlament, en el **document núm. 1**, pàgina 2.

Els informes que acompanyen la proposició del Llei estan en el **document 2**, pàgina 24.

Creiem profundament que és una mala tècnica jurídica, per un costat es vol adaptar l'edat al que marca funció pública, així com altres aspectes, i en canvi en relació als beneficis que comporten **els acords de la mesa general de la funció pública poden quedar exclosos per gràcia de qui mana al cos**, sense que pertanyi al cos. En canvi ells sí que es beneficien de la funció pública.

A sobre de jugar-se la vida en moltes actuacions i la salut en relació sobre tot amb el horaris, quedes fora per exemple dels dies addicionals d'assumptes propis, per la gràcia d'alguns que no poden veure a la part uniformada.

CINQUENA MODIFICACIÓ:

Article 48 ter és un afegit nou, i en relació als danys materials o lesions que pateixi el mossos d'esquadra en acte de servei, queda redactat de la forma següent:

“Els danys materials o lesions que pateixin els membres del Cos de Mossos d'Esquadra, en ocasió o com a conseqüència del servei prestat i sempre que no concorri dol, negligència o imperícia greus, podran ser reconeguts en els supòsits i d'acord amb el procediment que es determini reglamentàriament.”

La regulació està en el butlletí del Parlament, en el **document núm. 1**, pàgina 3.

Els informes que acompanyen la proposició del Llei estan en el **document 2**, pàgina 21.

Posar de manifest el següent:

En la **memòria d'avaluació d'impacte, en el punt 3.1 Informe d'Impacte pressupostari**, es diu que la modificació proposada portarà associades les **quantitats que s'hagin de rescabalar** com a conseqüència del reconeixement de les lesions o danys materials produïts als membres del Cos de Mossos d'Esquadra, sempre i quan no estiguin coberts per alguna de les assegurances que té contractes la Generalitat, sens perjudici que en pugui contractar de noves. **document 2**, pàgina 23.

Primer hem de destacar que qui ha redactat aquest article no té ni idea de que és el treball policial al carrer, i tant en l'article com en la justificació utilitza arguments i paraules que són del tot subjectives, quedant a la interpretació sempre i en la majoria de casos de persones que no són membres del cos de mossos d'esquadra o potser també d'algun comandament que mai ha treballat al carrer.

Aquesta modificació pressuposa que el mosso d'esquadra s'autolesioni per dues finalitats concretes, la primera per imputar les lesions a algú i l'altre per cobrar les indemnitzacions corresponents, o rebre les mateixes sense imputació.

Si es demostra que estem en front d'una conducta dolosa qui ha de manifestar que existeix és el Jutjat i no l'administració. El possible frau no té perquè constar en l'articulat, en fer-ho es demostra una gran desconfiança en els funcionaris i predisposa a que és normal cometre un frau.

També és del tot subjectiu utilitzar la **negligència o imperícia greus**. Qui valora els límits entre greu o lleu? Qui valora l'actuació i determina que hi ha hagut negligència? Com hem dit abans, algun civil o comandament que no sap com s'actua al carrer?

D'aquestes decisions ja en tenim certes aplicacions en la concessió de medalles retribuïdes, que en principi s'havien de concedir sense valorar l'actuació del funcionari i era automàtica pel sol fet de tenir una incapacitat permanent. Tanmateix des de fa un temps el Departament i la Direcció General ha optat, sense un canvi de normes, per entrar a valorar com i per què s'ha produït la incapacitat permanent, i en casos semblats d'accidents laborals uns tenen concedida la medalla i la retribució i altres no.

En aquest article es pretén que el funcionari públic sigui indemnitzat pels danys o lesions que pateixi en acte de servei.

En relació a les lesions quedar clar que serà indemnitzat quan no existeixi cap pòlissa d'assegurances, cop pot ser en accidents de trànsit, però sí que hem d'aclarir que si la culpa és del mosso conductor, els acompanyants l'han de denunciar si volen ser indemnitzats per la pòlissa del vehicle.

Davant d'unes lesions a un agent en una persecució, defensa de ciutadà o una detenció, en algun cas d'agressió el condemnat pot ser insolvent. Si sumem que sempre pot haver una part subjectiva de negligència o imperícia i es determina per sistema que ha existit, el mosso d'esquadra es pot quedar sempre sense ser indemnitzat per les seves lesions.

Creiem que està mal redactat, per tal motiu es demana una nova redacció per tal d'evitar conceptes subjectius i evitar també un reglament que faculti a fer el que vulgui l'administració al igual que fan amb les medalles.

SISENA MODIFICACIÓ:

Article 68 apartat 1 o) és en relació a les faltes molt greus que es poden sancionar a un funcionari relacionat amb les incompatibilitats.

La regulació està en el butlletí del Parlament, en el **document núm. 1**, pàgina 3.

Els informes que acompanyen la proposició del Llei estan en el **document 2**, pàgina 17.

NO TENIM RES A DIR

SETENA MODIFICACIÓ:

Article 69 afegeix t) és en relació a les faltes greus que es poden sancionar a un funcionari relacionat amb les incompatibilitats.

La regulació està en el butlletí del Parlament, en el **document núm. 1**, pàgina 3.

Els informes que acompanyen la proposició del Llei estan en el **document 2**, pàgina 17.

NO TENIM RES A DIR

VUITENA MODIFICACIÓ:

Disposició final, la tercera, nova i fa referència a les incompatibilitats, els horaris permisos, llicències, vacances i absències, es desplegarà per reglament.

Els informes que acompanyen la proposició del Llei estan en el **document 1**, pàgina 3

És de poca utilitat i repetitiva, demostra mala tècnica jurídica, ja que **existeix ja una disposició** que està vigent que diu el següent:

***"Disposició Final Primera** Es faculden el Govern de la Generalitat i, si escau, la persona titular del Departament de Governació per a fer el desplegament reglamentari d'aquesta Llei."*

PER FINALITZAR, ÉS CABDAL DESTACAR **L'APORTACIÓ DE LA TAULA D'ENTITATS DEL TERCER SECTOR SOCIAL DE CATALUNYA A LA MODIFICACIÓ DE LA LLEI 10/1994 DE 11 DE JULIOL DEL COS DE MOSSOS D'ESQUADRA: Adjunta Document núm. 8**, pàgina 76.

Consell de Treball, Econòmic i Social, Dictamen 11/2016 sobre l'Avantprojecte de llei de mesures fiscals, administratives, financeres i del sector públic.

***VOT PARTICULAR** que formula la **Taula d'entitats del Tercer Sector Social de Catalunya**, integrant del Grup Tercer del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya, en relació amb el Dictamen 11/2016 sobre l'Avantprojecte de llei de mesures fiscals, administratives, financeres i del sector públic; de creació de l'impost sobre el risc mediambiental de la producció, manipulació i transport,*

custòdia i emissió d'elements radiotòxics; de l'impost sobre begudes ensucrades envasades; de l'impost sobre grans establiments comercials, i de l'impost sobre les estades en establiments turístics."

DE LA REGULACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL I DE LA SEGONA ACTIVITAT EN EL COS DE MOSSOS D'ESQUADRA, BOMBERS DE LA GENERALITAT I POLICIES LOCALS

La Taula d'Entitats del Tercer Sector Social considera que en aquesta norma s'hauria de regular el temps de treball i la segona activitat en el cos de mossos d'esquadra, bombers de la Generalitat i policies locals tenint en compte les necessitats dels membres del Cos que siguin persones amb discapacitats o siguin familiars d'una persona amb discapacitat fins el segon grau de consanguinitat amb la finalitat de garantir-los més flexibilitat horària i l'adaptació del lloc de treball.

*Així mateix, atès que la Llei 10/1994 és anterior a l'aprovació de la Convenció sobre els **Drets de les Persones amb Discapacitat (2007)**, recomanem **afegir una disposició transitòria que prevegi l'adaptació del lloc de treball dels membres dels cossos a qui els sigui d'aplicació l'esmentada Convenció**. Per aquest motiu proposem afegir a l'article 136 dos subapartats redactats de la manera següent:*

Per aquest motiu proposem afegir a l'article 136 dos subapartats redactats de la manera següent:

9. Es modifica l'article 47 de la Llei 10/1994, que resta de la manera següent:

"Article 47 Els membres del Cos de Mossos d'Esquadra han de complir estrictament la jornada i l'horari de treball que siguin determinats reglamentàriament. En situacions d'emergència es pot mobilitzar el personal fora de servei en les condicions que siguin establertes, a fi d'assegurar el compliment de la normativa vigent.

*En el cas dels membres del Cos de Mossos d'Esquadra **amb discapacitat** i els que siguin **familiars d'una persona amb discapacitat** fins a segon grau de consanguinitat, tenint en compte les seves necessitats, es garantirà més **flexibilitat horària i l'adaptació del lloc de treball.**"*

10. S'afegeix una disposició transitòria, la setena, a la Llei 10/1994, amb el següent text:

"Disposició transitòria setena: Fins l'aprovació, publicació i entrada en vigor de la Llei de regulació de la **segona activitat** d'aplicació al Cos de Mossos d'Esquadra **s'aplicaran les següents mesures transitòries:**

a) Vetllar perquè es facin els **ajustaments professionals raonables** a tot funcionari amb discapacitat emparat per l'article 1 de la Convenció de Nacions Unides sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat

b) **Reubicar** a tot funcionari amb discapacitat (que mantingui les capacitats laborals) a un **lloc de treball adequat a la seva discapacitat**, de forma provisional i immediata, sense retirar-li la credencial i sense que això suposi cap pèrdua econòmica per a la persona afectada, ni tampoc un greuge comparatiu en relació amb la resta de companys del cos.

c) Dictar les resolucions de **canvi de lloc de treball** a places de segona activitat provisionals"

Finalment, proposem que aquesta proposta també es traslladi a la Llei 16/1991, de 10 de juliol, de les policies locals, així com a la Llei 5/1994, de 4 de maig, de regulació dels serveis de prevenció i extinció d'incendis i de salvaments de Catalunya."

Creiem que no necessita cap comentari i demanem que s'inclogui el tràmit parlamentari corresponent, **JA QUE EL QUE VOLEM ÉS TREBALLAR AMB GARANTIES I APLICAR LES NORMES EXISTENTS I EVITAR TOTA DISCRIMINACIÓ PER RAÓ D'UNA DISCAPACITAT.**

Barcelona, 20 de desembre de 2016

LA JUNTA



BUTLLETÍ OFICIAL DEL PARLAMENT DE CATALUNYA

XI legislatura · tercer període · número 273 · dimarts 29 de novembre de 2016

TAULA DE CONTINGUT

3. Tramitacions en curs

3.01. Projectes i proposicions de llei i altres propostes de norma

3.01.01. Projectes de llei

Projecte de llei de mesures fiscals, administratives, financeres i del sector públic; de creació de l'impost sobre el risc mediambiental de la producció, manipulació i transport, custòdia i emissió d'elements radiotòxics; de l'impost sobre begudes envasades; de l'impost sobre grans establiments comercials, i de l'impost sobre les estades en establiments turístics

200-00020/11

Text presentat

3

Tramitació pel procediment d'urgència

169

Termini de presentació d'esmenes a la totalitat

169

Article 136. Modificació de la Llei 10/1994 (Policia de la Generalitat-Mossos d'Esquadra)

1. Es modifiquen la lletra d) de l'apartat 1 i l'apartat 2 de l'article 20 de la Llei 10/1994, d'11 de juliol, de la Policia de la Generalitat-Mossos d'Esquadra que resten redactats de la manera següent:

«1.

[...]

d) Escala bàsica: titulació del grup C, subgrup C1.»

[...]

«2. Correspon a la persona titular del departament competent en matèria de seguretat pública efectuar les convocatòries per a ingressar a les diferents escales i categories del Cos de Mossos d'Esquadra. Les bases de cada convocatòria han d'establir els requisits i les condicions per a l'ingrés a les diferents escales i categories. **En cap cas no es pot establir una limitació en l'edat màxima d'ingrés diferent de la genèricament establerta per a l'ingrés en la funció pública.»**

2. Es modifica l'article 44 de la Llei 10/1994, que resta redactat de la manera següent:

«Article 44

«1. El departament competent en matèria de policia vetllarà per tal que els seus **membres mantinguin les aptituds psicofísiques** necessàries pel desenvolupament de les seves funcions. A tal efecte, els membres del cos de mossos d'esquadra hauran de sotmetre's als exàmens que es determinin per tal de garantir la seva aptitud psicofísica. Amb aquesta finalitat, es podran celebrar contractes o convenis de col·laboració amb professionals mèdics o entitats sanitàries.

«2. Els membres del cos de mossos d'esquadra tindran dret a la **vigilància** de la salut d'acord amb el pla de prevenció de riscos laborals que s'estableixi.»

3. Es modifica l'article 45 de la Llei 10/1994, que resta redactat de la manera següent:

«Article 45

«1. Els membres del Cos de Mossos d'Esquadra estan subjectes al règim d'**incompatibilitats** del personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, amb les especialitats que, d'acord amb la naturalesa de la funció policial que desenvolupen, s'estableixen en aquesta Llei i en la normativa de desenvolupament.

«2. En cap cas es podrà autoritzar la compatibilitat per a desenvolupar un segon lloc de treball o activitat pública o privada que pugui impedir o disminuir l'estricta compliment dels deures professionals o comprometre la imparcialitat o independència del funcionari. Es podrà denegar la compatibilitat si és incompatible per raó del lloc de treball que s'ocupa o atempta contra la imatge i el prestigi del Cos de Mossos d'Esquadra o els seus principis bàsics d'actuació.

«3. Les sol·licituds de compatibilitat seran resoltes pel secretari general del departament que tingui atribuïdes les competències en matèria de seguretat pública, a proposta del director general de la Policia. Transcorregut el termini de tres mesos des de la presentació de la sol·licitud d'autorització de compatibilitat sense que s'hagi dictat resolució expressa per l'òrgan competent, s'entendrà desestimada la petició.

«4. El règim anteriorment establert també serà d'aplicació al personal de l'escala de suport i al que ocupa llocs de segona activitat.»

4. Es modifica l'article 48 de la Llei 10/1994, que resta redactat de la manera següent:

«Article 48

1. Els membres del Cos de Mossos d'Esquadra disposaran dels permisos, les **llicències i les vacances** que es determinin reglamentàriament.

2. Les disposicions relatives a permisos, llicències, vacances i règim d'absències que estableixi la normativa general de funció pública només s'aplicaran directament

als membres del Cos de Mossos d'Esquadra quan expressament ho disposi la seva normativa específica.

3. Ateses les característiques del Cos de Mossos d'Esquadra, la concessió de llicències i permisos i la distribució dels períodes de vacances queden condicionades a les necessitats del servei. No obstant això, en acabar l'any, tots els membres del cos han d'haver fet les vacances anuals.»

5. S'afegeix un nou article, el 48 ter, a la Llei 10/1994, d'11 de juliol, amb el text següent:

«Article 48 ter

Els danys materials o lesions que pateixin els membres del Cos de Mossos d'Esquadra, en ocasió o com a conseqüència del servei prestat i sempre que no concorri dol, negligència o imperícia greus, podran ser reconeguts en els supòsits i d'acord amb el procediment que es determini reglamentàriament.»

6. Es modifica la lletra o) de l'apartat 1 de l'article 68 de la Llei 10/1994, que resta redactat de la manera següent:

«o) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat.»

7. S'afegeix una lletra, la t), a l'article 69 de la Llei 10/1994, amb el text següent:

«t) L'exercici d'activitats compatibles amb el desenvolupament de les seves funcions sense haver obtingut l'autorització pertinent, així com l'incompliment de les limitacions imposades en l'autorització administrativa d'una compatibilitat, sempre i quan aquest incompliment no doni lloc a una situació d'incompatibilitat»

8. S'afegeix una disposició final, la tercera, a la Llei 10/1994, amb el text següent:

«Disposició final Tercera

Correspon al Govern fer el desplegament reglamentari del règim d'incompatibilitats, regulant el procediment administratiu i els supòsits més evidents d'activitats incompatibles amb la funció policial, de la jornada i l'horari de treball, dels permisos, les llicències i les vacances i del règim de les absències dels membres del Cos de Mossos d'Esquadra.»

Article 137. Modificació de la Llei 8/2007 (Institut Català de la Salut)

1. Es modifica el punt 3 de l'article 20 de la Llei 8/2007, de 30 de juliol, de Institut Català de la Salut, que resta redactat de la manera següent:

«3. Els càrrecs directius de l'Institut Català de la Salut són sotmesos periòdicament a procediments de verificació de les responsabilitats de la gestió encomanada. El Consell d'Administració ha de regular aquests procediments, que han de permetre avaluar, en tots els casos, l'eficiència i l'eficàcia en l'activitat desenvolupada, l'equitat en les decisions, l'austeritat i el control de la despesa, l'acció per a assolir la qualitat total i l'ètica en l'actuació.

«El resultat del procés de verificació i d'avaluació de la gestió o, en el seu cas, la falta de verificació de les responsabilitats de la gestió encomanada s'ha de traslladar als òrgans competents en matèria de nomenaments que en resultaran vinculats.

«La superació dels processos de verificació de les responsabilitats permetrà la continuïtat en la gestió encomanada. Transcorreguts quatre anys des de la encomanda de la gestió, la falta de verificació de les responsabilitats o la no superació dels processos de verificació comporta el cessament automàtic en les funcions assignades.»

2. Es modifica la disposició addicional setena de la Llei 8/2007, que resta redactada de la manera següent:

«Disposició addicional setena. Certificació d'avaluació positiva de les funcions de gestió clínica de l'Institut Català de la Salut

1.1 Per a la continuïtat en el desenvolupament de les funcions de gestió clínica, un cop transcorreguts el primer i següents quadriennis des de l'inici de l'exercici de les funcions, la persona titular ha d'estar en possessió del certificat d'avaluació positiva de les funcions assignades.

ÍNDEX DE DOCUMENTS DE L'EXPEDIENT DE L'AVANTPROJECTE DE LLEI DE MESURES FISCALS, ADMINISTRATIVES, FINANCERES I DEL SECTOR PÚBLIC; DE CREACIÓ DE L'IMPOST SOBRE EL RISC MEDIAMBIENTAL DE LA PRODUCCIÓ, MANIPULACIÓ I TRANSPORT, CUSTÒDIA I EMISSIÓ D'ELEMENTS RADIOTÒXICS; DE L'IMPOST SOBRE BEGUDES ENSUCRADES ENVASADES; DE L'IMPOST SOBRE GRANS ESTABLIMENTS COMERCIALS, I DE L'IMPOST SOBRE LES ESTADES EN ESTABLIMENTS TURÍSTICS.

NÚMERO - CONCEPTE	NÚMERO PÀGINA
1. Text de la disposició.....	2
2. Memòria general.....	244
3. Oficis secretaris generals dels departaments.....	473
4. Propostes de l'articulat de l'Avantprojecte de l'avant projecte de Llei.....	504
5. Memòria d'avaluació d'impacte	2.086
6. Tramesa documentació Avantprojecte de llei al CTESC.....	2.232
7. Informe de l' Institut Català de les Dones.....	2.832
8. Informe de l'AMR.....	2.834
9. Altres informes.....	2.838
10. Memòria d'observacions i al·legacions.....	2.893
11. Informe Assessoria Jurídica.....	2.924

Barcelona, 29 de novembre de 2016

ARTICLE 136

1 Text de la proposta

1. Es modifica l'apartat d) de l'article 20 de la Llei 10/1994, d'11 de juliol, de la Policia de la Generalitat- Mossos d'Esquadra, el qual queda redactat de la manera següent:

Article 20

-1 Per ingressar a les diferents escales del Cos de Mossos d'Esquadra, s'exigeix complir els requisits que estableixen aquesta llei i la resta de la normativa aplicable i estar en possessió dels títols corresponents o complir els requisits establerts per l'article 25 bis, segons la graduació següent, d'acord amb l'Estatut bàsic de l'empleat públic:

a) Escala superior: titulació del grup A, subgrup A1.

b) Escala executiva: titulació del grup A, subgrup A2.

c) Escala intermèdia: titulació del grup C, subgrup C1.

d) Escala bàsica: titulació del grup C, subgrup C1.

e) Escala de suport, per a l'accés a la categoria de facultatiu: titulació del grup A, subgrup A1.

f) Escala de suport, per a l'accés a la categoria de tècnic: titulació del grup A, subgrup A2 ”.

2. Es deroga l'apartat 4t de la Disposició Addicional Sisena de la Llei 10/1994, d'11 de juliol, de la Policia de la Generalitat- Mossos d'Esquadra.

2 Memòria general

Objecte:

Regular per llei com a requisit de titulació per accedir a la categoria de mosso/a del cos de Mossos d'Esquadra estar en possessió de la titulació corresponent al Grup C, subgrup C1 (Títol de Batxiller, de formació professional de segon grau o equivalent).

2.1 Necessitat de la iniciativa, adequació de la mesura als fins i justificació de la inclusió en l'avantprojecte

Aquesta proposta de modificació normativa pretén elevar el nivell acadèmic de les persones que accedeixin a l'escala bàsica del cos de Mossos d'Esquadra. Actualment es demana el nivell grup C, subgrup C2: Títol de graduat escolar, de formació professional de primer grau o equivalent i la proposta de modificació pretén exigir com a requisit d'accés el corresponent al grup C, subgrup C1: Títol de Batxiller, de formació professional de segon grau o equivalent.

De tirar endavant aquesta proposta de modificació normativa els aspirants al cos de Mossos d'Esquadra en l'iniciar el curs selectiu partiran d'un nivell d'estudis més elevat en relació amb el que es requereix en aquests moments i, per tant, en finalitzar la fase de formació i la fase de pràctiques comptaran amb una major preparació pel desenvolupament de les tasques pròpies d'aquest cos policial.

Així mateix, el nivell de formació requerit per a la presentació a l'oposició d'accés a la categoria de mosso/a del cos de Mossos d'Esquadra quedarà equiparat al requisit exigint per accedir a altres cossos policials, com per exemple el Cos Nacional de la Policia.

2.2 Competència de la Generalitat

Les derivades de l'article 164 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, i específicament en relació amb el cos de Mossos d'Esquadra la Llei 10/1994, d'11 de juliol, de la Policia de la Generalitat-Mossos d'Esquadra.

2.3 Llista de disposicions afectades i taula de vigències

Títol de la disposició	Article afectat	Tipus d'afectació
Llei 10/1994, d'11 de juliol, de la Policia de la Generalitat Mossos d'Esquadra.	20.d)	Modificació
	Disposició Addicional	Derogació apartat 4

3 Memòria d'avaluació d'impacte

3.1 Informe d'impacte pressupostari

D'acord amb el punt 6.1 de les bases de la darrera convocatòria de proves selectives per a l'ingrés a la categoria de mosso/a del cos de Mossos d'Esquadra (núm. de registre de la convocatòria 46/11), publicada en el DOGC núm. 5815 de 10.02.2011, es preveuen tres fases en el procés de selecció, per oposició lliure, d'acord amb el detall següent:

- Primera fase. Proves selectives, obligatòries i eliminatòries.
- Segona fase. Curs selectiu a l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya.
- Tercera fase. Pràctiques.

La primera fase del procés selectiu no és retribuïda.

Durant la segona fase, que consisteix en un curs selectiu de formació bàsica policial d'una durada no superior a 9 mesos, les persones aspirants perceben les retribucions bàsiques corresponents al grup C, subgrup C2, tal i com estableix la normativa vigent.

Així mateix, a la tercera fase, que consisteix en unes pràctiques de caràcter selectiu i obligatori, d'un mínim de 12 mesos de durada, les persones aspirants són nomenades "funcionaris/àries en pràctiques" i perceben les retribucions següents:

- les retribucions bàsiques corresponents al grup C, subgrup C1.
- el complement de destinació corresponent als llocs de treball dels funcionaris/àries de la categoria de mosso/a, és a dir, nivell 14.
- el complement específic que consta per a "mosso en pràctiques" a les taules retributives vigents, que és inferior a l'import mínim establert per als llocs de treball de les persones que ja són funcionàries de la categoria de mosso/a.

La modificació de la titulació exigida com a requisit per accedir a la categoria mosso/a de l'escala bàsica del cos de Mossos d'Esquadra, únicament implica un increment de la despesa durant la segona fase de les proves selectives, és a dir, en el curs selectiu a l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya, d'acord amb el detall següent:

De: grup C, subgrup C2 (Títol de graduat escolar, de formació professional de primer grau o equivalent)

A: grup C, subgrup C1 (Títol de Batxiller, de formació professional de segon grau o equivalent)

D'acord amb les taules retributives vigents per a l'any 2016:

- Retribució mensual corresponent al grup C, subgrup C2: 605,25 euros
- Retribució mensual corresponent al grup C, subgrup C1: 727,23 euros

Increment de la despesa unitària mensual: 121,98 euros

Tenint en compte els calendaris d'anteriors convocatòries d'ingrés a la categoria de mosso/a del cos de Mossos d'Esquadra, el curs selectiu s'inicia l'1 d'octubre i finalitza el 30 de juny (9 mesos), per la qual cosa, **l'increment de la despesa unitària generat en el període del curs selectiu** és el que es detalla a continuació:

Mesos	Increment despesa UNITÀRIA MENSUAL	Increment import unitari paga extra (desembre)*	Increment import unitari paga extra (juny)**	Increment despesa UNITÀRIA (inclòs 25% de Seg. Social)
9	121,98 €	9,60 €	28,80 €	1.136,22 + 284,05 = 1.420,27 €

* Paga extra de DESEMBRE: merita des de l'1 de juny fins al 30 de novembre

** Paga extra de JUNY: merita des de l'1 de desembre fins al 31 de maig

Finalment, atès que està previst que el Govern aprovi, per a l'any 2017, una oferta d'ocupació pública de 500 places de la categoria de mosso/a del cos de Mossos d'Esquadra de la Generalitat de Catalunya, **l'increment de la despesa total generat en el període del curs selectiu seria de 710.135 €** (1.420,27 € x 500 places).

3.2 Informe d'impacte econòmic i social

L'impacte econòmic resta explicat al punt anterior.

L'impacte social de la mesura proposada pot suposar una disminució del número de persones que podran accedir al cos de Mossos d'Esquadra, atès que amb aquesta modificació s'exigeix un nivell de titulació superior al que fins ara s'exigeix com a requisit per accedir a l'escala bàsica del cos de Mossos d'Esquadra, tot i això aquesta possibilitat compensa el major nivell d'estudis de les persones que s'hi presenten.

3.3 Informe d'impacte normatiu

La modificació del redactat de l'apartat d) de l'article 20 de la Llei 10/1994, d'11 de juliol, de la Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra, comportarà la modificació del Decret 161/2002, d'11 de juny, sobre l'acreditació del coneixement del català i l'aranès en els processos de selecció de personal i de provisió de llocs de treball de les administracions públiques de Catalunya.

En concret la modificació del Decret 161/2002, esmentat, consisteix per coherència amb el nivell de titulació exigida per accedir al cos de Mossos d'Esquadra en canviar el nivell de coneixements de llengua catalana al nivell de coneixement de suficiència de català (certificat

C). Per tant, caldria eliminar de l'annex del Decret 161/2002, d'11 de juny, la referència "Cos de mossos d'esquadra: escala bàsica" de l'Apartat A.II.1. Personal funcionari.

Una vegada feta aquesta modificació de caire reglamentari, la cobertura legal d'exigència del nivell C de coneixement de català per accedir a l'escala bàsica del cos de Mossos d'Esquadra vindria donada per l'article 12.b) del Decret esmentat.

3.4 Informe d'Impacte de gènere.

No es detecta cap impacte de gènere.

Barcelona, 24 de novembre de 2016

Albert Batlle Bastardas
Director general de la Policia

1 Text de la proposta

Es modifica l'article 20 de la Llei 10/1994, d'11 de juliol, de la Policia de la Generalitat-Mossos d'Esquadra, en el sentit d'afegir un paràgraf a l'apartat 2 d'aquest article, el qual queda redactat de la manera següent:

Article 20

-1 Per ingressar a les diferents escales del Cos de Mossos d'Esquadra, s'exigeix complir els requisits que estableixen aquesta llei i la resta de la normativa aplicable i estar en possessió dels títols corresponents o complir els requisits establerts per l'article 25 bis, segons la graduació següent, d'acord amb l'Estatut bàsic de l'empleat públic:

a) Escala superior: titulació del grup A, subgrup A1.

b) Escala executiva: titulació del grup A, subgrup A2.

c) Escala intermèdia: titulació del grup C, subgrup C1.

d) Escala bàsica: titulació del grup C, subgrup C2.

e) Escala de suport, per a l'accés a la categoria de facultatiu: titulació del grup A, subgrup A1.

f) Escala de suport, per a l'accés a la categoria de tècnic: titulació del grup A, subgrup A2 ”.

*-2 Correspon a la persona titular del departament competent en matèria de seguretat pública efectuar les convocatòries per a ingressar a les diferents escales i categories del Cos de Mossos d'Esquadra. Les bases de cada convocatòria han d'establir els requisits i les condicions per a l'ingrés a les diferents escales i categories. **En cap cas no es pot establir una limitació en l'edat màxima d'ingrés diferent de la genèricament establerta per a l'ingrés en la funció pública.***

-3 Per a accedir als grups que especifica l'apartat 1, s'ha d'estar en possessió de la titulació i dels coneixements lingüístics que estableix per als grups corresponents la normativa vigent sobre funció pública de l'Administració de la Generalitat.

2 Memòria general

Objecte :

Regular per llei l'edat màxima per tal d'ingressar a les diferents escales i categories del cos de Mossos d'Esquadra de la Generalitat de Catalunya atès que l'actual redactat de l'article 20.2 de la Llei 10/1994, d'11 de juliol, de la Policia de la Generalitat-Mossos d'Esquadra, encomana a las bases que han de regir cada convocatòria l'establiment dels requisits i les condicions per a l'ingrés a les diferents escales i categories d'aquest cos policial.

2.1 Necessitat de la iniciativa, adequació de la mesura als fins i justificació de la inclusió en l'avantprojecte

Tant la normativa estatal, mitjançant l'article 56.c) de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP), com l'autonòmica, mitjançant l'article 2.1.b) de la Resolució GAP/1644/2007, de 28 de maig, la Jurisprudència recent, inclosa la del Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE), així com les Resolucions del Parlament de Catalunya, a banda de les recomanacions del Síndic, aposten per eliminar el requisit de l'edat màxima en les convocatòries per a l'accés al treball públic, per considerar que l'establiment d'un límit màxim d'edat pot ser discriminatori si aquest no està suficientment justificat.

2.2 Competència de la Generalitat

Les derivades de l'article 164 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, i específicament en relació amb el cos de Mossos d'Esquadra la Llei 10/1994, d'11 de juliol, de la Policia de la Generalitat-Mossos d'Esquadra.

2.3 Llista de disposicions afectades i taula de vigències

Títol de la disposició	Article afectat	Tipus d'afectació
Llei 10/1994, d'11 de juliol, de la Policia de la Generalitat Mossos d'Esquadra.	20	Modificació

3 Memòria d'avaluació d'impacte

3.1 Informe d'Impacte pressupostari

La modificació del redactat de l'article 20 de la Llei 10/1994, d'11 de juliol, de la Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra, per la incorporació d'un paràgraf a l'apartat 2 d'aquest article, no té un impacte pressupostari directe ni en forma de despesa ni en forma d'ingressos tret dels que deriven de les convocatòries d'accés a la Policia de la Generalitat-Mossos d'Esquadra quan les corresponents lleis de pressupostos aprovin l'oferta pública corresponent.

3.2 Informe d'impacte econòmic i social

L'impacte econòmic i social de la mesura proposada suposa l'ampliació de l'espectre de persones candidates a les futures convocatòries d'accés a la Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra. **Aquesta proposta comporta una valoració positiva**, des de la vessant d'impacte social, atès que no es limita per qüestions d'edat la possibilitat de prendre part en una convocatòria d'accés al cos de Mossos d'Esquadra.

3.3 Informe d'impacte normatiu

La modificació del redactat de l'article 20 de la Llei 10/1994, d'11 de juliol, de la Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra, per la incorporació d'un paràgraf a l'apartat 2 d'aquest article, no comporta impacte normatiu.

3.4 Informe d'Impacte de gènere

No es detecta cap impacte de gènere.

Barcelona, 30 d'agost de 2016

Albert Batlle Bastardas
Director general de la Policia

1 Text de la proposta

Es modifica l'article 44 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:

Article 44:

1. La departament competent en matèria de policia vetllarà per tal que els seus membres mantinguin les aptituds psicofísiques necessàries pel desenvolupament de les seves funcions. A tal efecte, els membres del cos de mossos d'esquadra hauran de sotmetre's als exàmens que es determinin per tal de garantir la seva aptitud psicofísica. Amb aquesta finalitat, es podran celebrar contractes o convenis de col·laboració amb professionals mèdics o entitats sanitàries públiques o privades.
2. Els membres del cos de mossos d'esquadra tindran dret a la vigilància de la salut d'acord amb el pla de prevenció de riscos laborals que s'estableixi.

2 Memòria general

Objecte :

En relació amb la Llei 10/1994, d'11 de juliol, de la policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra:

Es modifica l'article 44 per tal d'introduir la obligatorietat dels membres del cos de Mossos d'Esquadra de sotmetre's periòdicament a exàmens psicofísics, per tal d'avaluar la seva aptitud per exercir com a policies.

2.1 Necessitat de la iniciativa, adequació de la mesura als fins i justificació de la inclusió en l'avantprojecte

Les funcions atribuïdes a la policia de la Generalitat- Mossos d'Esquadra requereixen disposar d'un personal amb les aptituds adequades en tot moment per exercir com a policia. Aquest requeriment exigeix establir l'obligació d'aquest personal de sotmetre's periòdicament a les proves psicofísiques **que es determinin.**

2.2 Competència de la Generalitat

La competència de la Generalitat pel que fa al règim estatutari del cos de Mossos d'Esquadra ve atribuïda pels articles 136 i 164.1 b) de l'Estatut Autonomia de Catalunya i l'article 40 de la Llei orgànica 2/1986, de 13 de març, de Forces i Cossos de Seguretat.

2.3 Llista de disposicions afectades i taula de vigències

Títol de la disposició	Article afectat	Tipus d'afectació
Llei 10/1994, d'11 de juliol, de la policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra	44	Modificació

3 Memòria d'avaluació d'impacte

3.1 Informe d'Impacte pressupostari

La modificació proposada portarà associades les despeses derivades de les proves psicofísiques que s'hagi de realitzar per al col·lectiu de mossos d'esquadra.

3.2 Informe d'impacte econòmic i social

La comprovació de les aptituds psicofísiques del personal del cos de Mossos d'Esquadra per a exercir com a policia és una garantia per a la ciutadania per preservar la qualitat del servei policial.

3.3 Informe d'impacte normatiu

Les modificacions proposades afecten únicament a Llei 10/1994, d'11 de juliol, de la policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra.

3.4 Informe d'Impacte de gènere.

No es detecta cap impacte de gènere

Barcelona, 30 d'agost de 2016

Albert Batlle i Bastardas
Director general de la Policia

1 Text de la proposta

Es modifiquen els articles 45, 68.1.o) i 69 t) de la Llei 10/1994, d'11 de juliol, de la policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra, que resten redactats de la manera següent:

Article 45:

“1. Els membres del Cos de Mossos d'Esquadra estan subjectes al règim d'incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, amb les especialitats que, d'acord amb la naturalesa de la funció policial que desenvolupen, s'estableixen en aquesta Llei i en la normativa de desenvolupament.

2. En cap cas es podrà autoritzar la compatibilitat per a desenvolupar un segon lloc de treball o activitat pública o privada que pugui impedir o disminuir l'estricta compliment dels deures professionals o comprometre la imparcialitat o independència del funcionari. Es podrà denegar la compatibilitat si és incompatible per raó del lloc de treball que s'ocupa o atempta contra la imatge i el prestigi del Cos de Mossos d'Esquadra o els seus principis bàsics d'actuació.

3. Les sol·licituds de compatibilitat seran resoltes pel secretari general del departament que tingui atribuïdes les competències en matèria de seguretat pública, a proposta del director general de la Policia. Transcorregut el termini de tres mesos des de la presentació de la sol·licitud d'autorització de compatibilitat sense que s'hagi dictat resolució expressa per l'òrgan competent, s'entendrà desestimada la petició.

4. Els règim anteriorment establert també serà d'aplicació al personal de l'escala de suport i al que ocupa llocs de segona activitat.”

Article 68.1.o):

“L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat.”

- S'afegeix un apartat a l'article 69 i una disposició final:

Article 69.t):

“t) L'exercici d'activitats compatibles amb el desenvolupament de les seves funcions sense haver obtingut l'autorització pertinent, així com el incompliment de les limitacions imposades en l'autorització administrativa d'una compatibilitat, sempre i quan aquest incompliment no doni lloc a una situació d'incompatibilitat”.

2 Memòria general

Objecte :

En relació amb la Llei 10/1994, d'11 de juliol, de la policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra:

Es modifica l'article 45 per assimilar el règim d'incompatibilitats del cos de Mossos d'Esquadra al règim general aplicable a l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Es modifica l'article 68.1.o) i s'afegeix l'apartat t) a l'article 69, per tal de precisar l'àmbit de prohibició de les faltes disciplinàries sobre incompatibilitats.

2.1 Necessitat de la iniciativa, adequació de la mesura als fins i justificació de la inclusió en l'avantprojecte

La doctrina jurisprudencial i la normativa d'altres cossos policials estableixen que el règim d'incompatibilitats d'aquests col·lectius es remet al règim aplicable a la resta d'empleats públics, amb les limitacions necessàries en atenció a les funcions que desenvolupen. Conseqüentment, cal adaptar el règim d'incompatibilitats del cos de Mossos d'Esquadra a aquest nou marc legal i així evitar la despesa que suposa la litigiositat de les sol·licituds d'autorització de compatibilitat denegades.

2.2 Competència de la Generalitat

La competència de la Generalitat pel que fa al règim estatutari del cos de Mossos d'Esquadra ve atribuïda pels articles 136 i 164.1 b) de l'Estatut Autonomia de Catalunya i l'article 40 de la Llei orgànica 2/1986, de 13 de març, de Forces i Cossos de Seguretat.

2.3 Llista de disposicions afectades i taula de vigències

Títol de la disposició	Article afectat	Tipus d'afectació
Llei 10/1994, d'11 de juliol, de la policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra	45	Modificació
	68.1.o)	Modificació
	69.t)	Addició

Decret 183/1995, de 13 de juny, pel qual s'aprova	5.1.o)	Modificació
el Reglament de règim disciplinari del cos de la policia	6.t)	Addició
de la Generalitat-mossos d'esquadra		

3 Memòria d'avaluació d'impacte

3.1 Informe d'Impacte pressupostari

La modificació proposada no suposarà cap despesa en recursos personals i materials i contribuirà a disminuir les despeses associades a les impugnacions judicials derivades de les denegacions de sol·licitud d'autorització de compatibilitat per part dels membres del cos de Mossos d'Esquadra.

3.2 Informe d'impacte econòmic i social

Organitzacions sindicals representatives del cos de Mossos d'Esquadra han manifestat la voluntat de flexibilitzar el règim d'incompatibilitats aplicable a aquest cos policial, tal i com es va recollir a l'Acord de 29 de gener de 2015, sobre condicions de prestació de serveis del personal funcionari del cos de Mossos d'Esquadra que va ser ratificat mitjançant Acord de Govern, de 24 de febrer GOV/26/2015 (DOGC núm. 6819 - 26.2.2015).

3.3 Informe d'impacte normatiu

Les modificacions proposades afecten únicament a Llei 10/1994, d'11 de juliol, de la policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra i al Decret 183/1995, de 13 de juny, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari del cos de la policia de la Generalitat-mossos d'esquadra i, es circumscriuen als membres del cos de Mossos d'Esquadra.

3.4 Informe d'Impacte de gènere.

No es detecta cap impacte de gènere

Barcelona, 19 de setembre de 2016

Albert Batlle i Bastardas
Director general de la Policia

1 Text de la proposta

S'afegeix un nou article a la Llei 10/1994, d'11 de juliol, de la Policia de la Generalitat-Mossos d'Esquadra dintre del capítol I relatiu a "Drets i deures" del Títol Tercer de la Llei, el qual queda redactat de la manera següent:

Article 48 ter.

"1. Els danys materials o lesions que pateixin els membres del Cos de Mossos d'Esquadra, en ocasió o com a conseqüència del servei prestat i sempre que no concorri dol, negligència o imperícia greus, podran ser reconeguts en el supòsits i d'acord amb el procediment que es determini reglamentàriament."

2 Memòria general

Objecte :

Regular normativament un procediment administratiu a través del qual es pugui reconèixer i rescabalar als membres de la Policia de la Generalitat-Mossos d'Esquadra pels danys materials o lesions que hagin patit en ocasió o com a conseqüència del servei prestat.

2.1 Necessitat de la iniciativa, adequació de la mesura als fins i justificació de la inclusió en l'avantprojecte

La PG-ME no disposa de normativa específica en relació amb aquesta qüestió, a diferència d'altres cossos policials com és el cas de la Policia Nacional que ho regula a través de la Llei orgànica 9/2015, de 28 de juliol. La manca de procediment està provocant que siguin els tribunals qui decideixin sobre aquestes peticions en base al principi d'indemnitat.

2.2 Competència de la Generalitat

La competència de la Generalitat pel que fa al règim estatutari del cos de Mossos d'Esquadra ve atribuïda pels articles 136 i 164.1 b) de l'Estatut Autonomia de Catalunya i l'article 40 de la Llei orgànica 2/1986, de 13 de març, de Forces i Cossos de Seguretat.

2.3 Llista de disposicions afectades i taula de vigències

No hi ha disposicions afectades.

3 Memòria d'avaluació d'impacte

3.1 Informe d'Impacte pressupostari

La modificació proposada portarà associades les quantitats que s'hagin de rescabalar com a conseqüència del reconeixement de les lesions o danys materials produïts als membres del Cos de Mossos d'Esquadra, sempre i quan no estiguin coberts per alguna de les assegurances que té contractes la Generalitat, sens perjudici que en pugui contractar de noves.

3.2 Informe d'impacte econòmic i social

La regulació d'aquest procediment pot comportar un descens important de procediments contenciosos i també pot tenir un impacte positiu en la valoració del col·lectiu de Mossos d'Esquadra respecte la protecció que els hi ofereix l'Administració en l'exercici de les seves funcions.

3.3 Informe d'impacte normatiu

L'addició proposada afecta únicament a Llei 10/1994, d'11 de juliol, de la policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra, i es circumscriuen als membres del cos de Mossos d'Esquadra.

3.4 Informe d'Impacte de gènere.

No es detecta cap impacte de gènere.

Barcelona, 19 de setembre de 2016

Albert Batlle i Bastardas
Director general de la Policia

1 Text de la proposta

Es modifica l'article 48 de la Llei 10/1994, d'11 de juliol, de la policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra, i s'afegeix una disposició final tercera a la mateixa llei, que resten redactats de la manera següent:

Article 48:

“1. Els membres del Cos de Mossos d'Esquadra disposaran dels permisos, les llicències i les vacances que es determinin reglamentàriament.

2. Les disposicions relatives a permisos, llicències, vacances i règim d'absències que estableixi la normativa general de funció pública només s'aplicaran directament als membres del Cos de Mossos d'Esquadra quan expressament ho disposi la seva normativa específica.

3. Ateses les característiques del Cos de Mossos d'Esquadra, la concessió de llicències i permisos i la distribució dels períodes de vacances queden condicionades a les necessitats del servei. No obstant això, en acabar l'any, tots els membres del cos han d'haver fet les vacances anuals.”

Disposició final tercera

“Correspon al Govern fer el desplegament reglamentari del règim d'incompatibilitats, regulant el procediment administratiu i els supòsits més evidents d'activitats incompatibles amb la funció policial, de la jornada i l'horari de treball, dels permisos, les llicències i les vacances i del règim de les absències dels membres del Cos de Mossos d'Esquadra.”

2 Memòria general

Objecte :

En relació amb la Llei 10/1994, d'11 de juliol, de la policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra:

Es modifica l'article 48, per refermar la prevalença de la regulació específica dels membres del Cos de Mossos d'Esquadra. S'afegeix una disposició final tercera, que habilita el desenvolupament reglamentari, mitjançant ordre del conseller d'Interior, del règim d'incompatibilitats, regulant el procediment administratiu i els supòsits més evidents d'activitats incompatibles amb la funció policial, de la jornada i l'horari de treball, dels permisos, les llicències i les vacances i del règim de les absències dels membres del Cos de Mossos d'Esquadra.

2.1 Necessitat de la iniciativa, adequació de la mesura als fins i justificació de la inclusió en l'avantprojecte

Alguns pronunciaments jurisdiccionals han expressat l'aplicació supletòria, en defecte de regulació específica pròpia per als funcionaris del cos de Mossos d'Esquadra, de la normativa general reguladora de la funció pública. D'això se n'han derivat afectacions en la prestació del servei policial. És per això que cal que la Llei 10/1994, d'11 de juliol, de la policia de la Generalitat-mossos d'esquadra, reculli la inaplicació de la normativa de la funció pública en els aspectes esmentats.

2.2 Competència de la Generalitat

La competència de la Generalitat, pel que fa al règim estatutari del cos de Mossos d'Esquadra, ve atribuïda pels articles 136 i 164.1 b) de l'Estatut Autonomia de Catalunya i l'article 40 de la Llei orgànica 2/1986, de 13 de març, de Forces i Cossos de Seguretat.

2.3 Llista de disposicions afectades i taula de vigències

Títol de la disposició	Article afectat	Tipus d'afectació
Llei 10/1994, d'11 de juliol, de la policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra	48	Modificació
	Disposició final tercera	Addició

3 Memòria d'avaluació d'impacte

3.1 Informe d'impacte pressupostari

La modificació proposada no suposarà cap despesa en recursos personals i materials i contribuirà a disminuir les despeses associades a les impugnacions judicials derivades de les denegacions de sol·licitud d'autorització de compatibilitat per part dels membres del cos de Mossos d'Esquadra.

3.2 Informe d'impacte econòmic i social

Atès l'especificitat del cos de Mossos d'Esquadra i el servei de naturalesa essencial que realitza, és necessari **que s'impedeixi la remissió automàtica a la normativa genèrica de funció pública** sobre les qüestions plantejades.

3.3 Informe d'impacte normatiu

Les modificacions proposades afecten la Llei 10/1994, d'11 de juliol, de la policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra, el Decret 146/1996, de 30 d'abril, pel qual s'aprova la jornada i l'horari de treball dels membres del cos de mossos d'esquadra, i el Decret 150/2010, de 2 de novembre, pel qual s'estableix el règim de llicències, permisos i vacances de les persones membres del cos de Mossos d'Esquadra.

3.4 Informe d'Impacte de gènere.

No es detecta cap impacte de gènere

Barcelona, 16 de setembre de 2016

Albert Batlle i Bastardas
Director general de la Policia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)

de 13 de noviembre de 2014 (*)

«Procedimiento prejudicial — Política social — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Artículo 21 — Directiva 2000/78/CE — Artículos 2, apartado 2, 4, apartado 1, y 6, apartado 1 — Discriminación por razón de la edad — Disposición nacional — Requisito para la selección de agentes de la Policía Local — Fijación de la edad máxima en 30 años — Justificaciones»

En el asunto C-416/13,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 4 de Oviedo, mediante auto de 16 de julio de 2013, recibido en el Tribunal de Justicia el 23 de julio de 2013, en el procedimiento entre

Mario Vital Pérez

y

Ayuntamiento de Oviedo,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por la Sra. R. Silva de Lapuerta, Presidenta de Sala, el Sr. K. Lenaerts, Vicepresidente del Tribunal de Justicia, en funciones de Juez de la Sala Segunda, y los Sres. J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev y J.L. da Cruz Vilaça (Ponente), Jueces;

Abogado General: Sr. P. Mengozzi;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Sr. Vital Pérez, por los Sres. M. Noval Pato e I. Fernández-Jardón Fernández, abogados;
- en nombre del Gobierno español, por la Sra. M.J. García-Valdecasas Dorrego y el Sr. L. Banciella Rodríguez-Miñón, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno alemán, por los Sres. T. Henze y J. Möller, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno francés, por los Sres. D. Colas y R. Coesme, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno italiano, por la Sra. G. Palmieri, en calidad de agente, asistida por el Sr. S. Varone, avvocato dello Stato;
- en nombre de la Comisión Europea, por la Sra. L. Lozano Palacios y el Sr. D. Martin, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 17 de julio de 2014;

Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial versa sobre la interpretación de los artículos 2, apartado 2, 4, apartado 1, y 6, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO L 303, p. 16), y del artículo 21, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»).
- 2 Esta petición se planteó en el marco de un litigio entre el Sr. Vital Pérez y el Ayuntamiento de Oviedo (en lo sucesivo, «Ayuntamiento»), en relación con la decisión de éste de aprobar una Convocatoria de pruebas selectivas para la provisión de plazas de agentes de la Policía Local en la que se exigía que los candidatos no sobrepasaran la edad de 30 años.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

- 3 Los considerandos 18, 23 y 25 de la Directiva 2000/78 exponen:

«(18) Concretamente, la presente Directiva no puede tener el efecto de obligar a las fuerzas armadas, como tampoco a los servicios de policía, penitenciarios, o de socorro, a contratar o mantener en su puesto de trabajo a personas que no tengan las capacidades necesarias para desempeñar cuantas funciones puedan tener que ejercer en relación con el objetivo legítimo de mantener el carácter operativo de dichos servicios.

[...]

(23) En muy contadas circunstancias, una diferencia de trato puede estar justificada cuando una característica vinculada [...] a la edad [...] constituya un requisito profesional esencial y determinante, cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado. [...]

[...]

(25) La prohibición de discriminación por razones de edad constituye un elemento fundamental para alcanzar los objetivos establecidos por las directrices sobre el empleo y para fomentar la diversidad en el mismo. No obstante, en determinadas circunstancias se pueden justificar diferencias de trato por razones de edad, y requieren por lo tanto disposiciones específicas que pueden variar según la situación de los Estados miembros. Resulta pues esencial distinguir las diferencias de trato justificadas, concretamente por objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado laboral y de la formación profesional, y debe prohibirse la discriminación.»
- 4 Con arreglo al artículo 1 de la Directiva 2000/78, ésta tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato.
- 5 El artículo 2 de esta Directiva establece:

«1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1.

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;

[...]».

6 El artículo 3, apartado 1, letra a), de la Directiva 2000/78 precisa:

«Dentro del límite de las competencias conferidas a la Comunidad, la presente Directiva se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

- a) las condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación [...], independientemente de la rama de actividad y en todos los niveles de la clasificación profesional, con inclusión de lo relativo a la promoción».

7 El artículo 4, apartado 1, de esta Directiva tiene el siguiente tenor:

«No obstante lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado.»

8 El artículo 6 de la Directiva 2000/78 establece:

«1. No obstante lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que las diferencias de trato por motivos de edad no constituirán discriminación si están justificadas objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios.

Dichas diferencias de trato podrán incluir, en particular:

[...]

- c) el establecimiento de una edad máxima para la contratación, que esté basada en los requisitos de formación del puesto en cuestión o en la necesidad de un período de actividad razonable previo a la jubilación.

[...]»

Derecho español

9 En España, cada una de las 17 Comunidades Autónomas ha aprobado leyes o normas reglamentarias de desarrollo del estatuto de la Policía Local, que divergen en cuanto a la edad máxima para acceder a esta profesión. En efecto, mientras unas leyes la fijan en 30 años o más otras no establecen límite alguno.

10 El artículo 18, apartado 6, de la Ley del Principado de Asturias 2/2007, de 23 de marzo, de Coordinación de las Policías Locales (BOE nº 169, de 16 de julio de 2007), determina las funciones de los agentes de la policía local en estos términos:

«El auxilio al ciudadano, protección de las personas y bienes, detención y custodia de los autores

de hechos delictivos, patrullas preventivas, regulación del tráfico, y cuantas otras similares le sean asignadas por sus superiores».

- 11 El artículo 32, letra b), de esta Ley establece concretamente como requisito general para el ingreso en los Cuerpos de Policía Local:

«Tener la edad mínima de 18 años y no sobrepasar la edad de 30 años».

- 12 La Ley 2/2007 se adoptó en virtud de las competencias que la Constitución española atribuye a las Comunidades Autónomas, en el marco de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (BOE nº 63, de 14 de marzo de 1986).

- 13 El artículo 11, apartado 1, de la Ley Orgánica 2/1986 encomienda a las Fuerzas y Cuerpos de seguridad del Estado las siguientes funciones:

«Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado tienen como misión proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana mediante el desempeño de las siguientes funciones:

- a) Velar por el cumplimiento de las Leyes y disposiciones generales, ejecutando las órdenes que reciban de las Autoridades, en el ámbito de sus respectivas competencias.
- b) Auxiliar y proteger a las personas y asegurar la conservación y custodia de los bienes que se encuentren en situación de peligro por cualquier causa.
- c) Vigilar y proteger los edificios e instalaciones públicos que lo requieran.
- d) Velar por la protección y seguridad de altas personalidades.
- e) Mantener y restablecer, en su caso, el orden y la seguridad ciudadana.
- f) Prevenir la comisión de actos delictivos.
- g) Investigar los delitos para descubrir y detener a los presuntos culpables, asegurar los instrumentos, efectos y pruebas del delito, poniéndolos a disposición del Juez o Tribunal competente y elaborar los informes técnicos y periciales procedentes.
- h) Captar, recibir y analizar cuantos datos tengan interés para el orden y la seguridad pública, y estudiar, planificar y ejecutar los métodos y técnicas de prevención de la delincuencia.
- i) Colaborar con los servicios de protección civil en los casos de grave riesgo, catástrofe o calamidad pública, en los términos que se establezcan en la legislación de protección civil.»

- 14 El artículo 53, apartado 1, de la Ley Orgánica 2/1986, que establece las funciones que deben ejercer los Cuerpos de Policía Local, es del siguiente tenor:

«Los Cuerpos de Policía Local deberán ejercer las siguientes funciones:

- a) Proteger a las Autoridades de las Corporaciones Locales, y vigilancia o custodia de sus edificios e instalaciones.
- b) Ordenar, señalizar y dirigir el tráfico en el casco urbano, de acuerdo con lo establecido en las normas de circulación.
- c) Instruir atestados por accidentes de circulación dentro del casco urbano.
- d) Policía Administrativa, en lo relativo a las Ordenanzas, Bandos y demás disposiciones municipales dentro del ámbito de su competencia.

- e) Participar en las funciones de Policía Judicial [...].
- f) La prestación de auxilio, en los casos de accidente, catástrofe o calamidad pública, participando, en la forma prevista en las Leyes, en la ejecución de los planes de Protección Civil.
- g) Efectuar diligencias de prevención y cuantas actuaciones tiendan a evitar la comisión de actos delictivos [...].
- h) Vigilar los espacios públicos y colaborar con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y con la Policía de las Comunidades Autónomas en la protección de las manifestaciones y el mantenimiento del orden en grandes concentraciones humanas, cuando sean requeridos para ello.
- i) Cooperar en la resolución de los conflictos privados cuando sean requeridos para ello.»

Litigio principal y cuestión prejudicial

- 15 El 8 de abril de 2013, el Sr. Vital Pérez interpuso un recurso contencioso-administrativo ante el juzgado remitente contra el Acuerdo, de 7 de marzo de 2013, del Ayuntamiento por el que se aprueban las bases específicas previstas en una Convocatoria de pruebas selectivas para la provisión de 15 plazas de agentes de la Policía local.
- 16 El Sr. Vital Pérez impugna la legalidad de la base 3.2 de dicha Convocatoria, que exige de los candidatos que no sobrepasen la edad de 30 años. Según el demandante en el litigio principal, este requisito vulnera su derecho fundamental, consagrado por la Constitución española y la Directiva 2000/78, a acceder en condiciones de igualdad a las funciones públicas.
- 17 El Sr. Vital Pérez solicita la anulación de dicha base 3.2 porque considera que ésta contiene un requisito que no está justificado ni fundado, ya que las condiciones físicas adecuadas para el ejercicio de las funciones de que se trata vienen garantizadas por las pruebas físicas que exige la Convocatoria de pruebas selectivas. En efecto, indica que, con arreglo a la base 3.5 de esta Convocatoria, los candidatos han de «poseer las condiciones físicas y psíquicas adecuadas para el ejercicio de las funciones propias del cargo a desarrollar y para realizar las pruebas físicas» que figuran especificadas en dicha Convocatoria.
- 18 El Sr. Vital Pérez señala que las distintas leyes o decretos autonómicos evitan fijar un límite de edad (Andalucía, Aragón, Illes Balears, Canarias, Castilla-La Mancha, Cataluña o Extremadura) o lo fijan en 35 años (País Vasco) o en 36 años (Galicia y Comunitat Valenciana).
- 19 El Ayuntamiento alega que, al fijar tal requisito de edad, no ha hecho sino cumplir la Ley 2/2007. Por otro lado, se basa en el artículo 6 de la Directiva 2000/78 para justificar esta medida, y afirma que, en todo caso, el Tribunal de Justicia ya se ha pronunciado en favor de este requisito en la sentencia Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3).
- 20 Al mismo tiempo que señala que el Tribunal Supremo, en sus sentencias de 21 de marzo de 2011 y de 17 de octubre de 2011, anuló la norma reglamentaria en virtud de la cual se preveía la exclusión de los candidatos que tenían más de 30 años de la oposición libre para cubrir plazas de alumnos de la categoría de inspector del Cuerpo Nacional de Policía, el juzgado remitente considera que el requisito de edad controvertido en el litigio principal puede no cumplir el criterio de proporcionalidad. En efecto, dicho juzgado sostiene que existen medios menos restrictivos que la fijación de una edad máxima que permiten alcanzar el objetivo de que los policías locales tengan las especiales condiciones físicas necesarias para el desarrollo de su profesión. Pues bien, la realización de pruebas físicas exigentes es precisamente un requisito específico de la Convocatoria de pruebas selectivas.
- 21 Dicho juzgado considera también que las condiciones físicas exigidas para el ingreso en los

Cuerpos de Policía Local no pueden equipararse con la «capacidad física excepcionalmente elevada» exigida en el caso de los bomberos, debido a la diferente naturaleza de sus funciones, de modo que la sentencia Wolf (EU:C:2010:3) no puede aplicarse directamente al caso de autos.

- 22 En estas circunstancias, el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 4 de Oviedo decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la cuestión prejudicial siguiente:

«¿Se oponen los artículos 2.2, 4.1 y 6.1. c) de la Directiva 2000/78 [...] y el artículo 21.1 de la [Carta], en cuanto que prohíben toda discriminación por razón de la edad, a la fijación, en virtud de una Convocatoria municipal que aplica expresamente una Ley regional de un Estado miembro, de una edad máxima de 30 años para acceder a una plaza de agente de la Policía local?»

Sobre la cuestión prejudicial

Observación previa

- 23 En el marco de la presente petición de decisión prejudicial, el juzgado remitente pregunta al Tribunal de Justicia acerca de la interpretación tanto del artículo 21 de la Carta como de disposiciones de la Directiva 2000/78.
- 24 Procede recordar que el Tribunal de Justicia ha reconocido la existencia de un principio de no discriminación por razón de la edad que debe considerarse un principio general del Derecho de la Unión y que se ha concretado en la Directiva 2000/78 en el ámbito del empleo y la ocupación (sentencias Küçükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, apartado 21, y Prigge y otros, C-447/09, EU:C:2011:573, apartado 38).
- 25 De ello se desprende que, cuando conoce de una cuestión prejudicial que tiene por objeto la interpretación del principio general de no discriminación por razón de la edad consagrado en el artículo 21 de la Carta, y de disposiciones de la Directiva 2000/78, en el marco de un litigio que opone a un particular y a una Administración pública, el Tribunal de Justicia examina la cuestión teniendo en cuenta únicamente esta Directiva (véase, en este sentido, la sentencia Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt, C-132/11, EU:C:2012:329, apartados 21 a 23).

Sobre la cuestión prejudicial

- 26 Mediante su cuestión prejudicial, el juzgado remitente desea saber, en esencia, si los artículos 2, apartado 2, 4, apartado 1, y 6, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que fija en 30 años la edad máxima para la selección de agentes de la Policía Local.
- 27 Para dar respuesta a la cuestión planteada, es preciso comprobar si la normativa controvertida en el litigio principal está comprendida dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78 y, en caso afirmativo, si contiene una diferencia de trato por razón de la edad que pueda, en su caso, considerarse justificada a la luz de dicha Directiva.
- 28 Antes de nada, procede señalar que tanto del título y de la exposición de motivos como del contenido y de la finalidad de la Directiva 2000/78 se desprende que ésta tiene por objeto establecer un marco general para garantizar a cualquier persona la igualdad de trato «en el empleo y la ocupación», ofreciéndole una protección eficaz contra las discriminaciones basadas en alguno de los motivos mencionados en su artículo 1, entre los que figura la edad (sentencias Hütter, C-88/08, EU:C:2009:381, apartado 33, y Georgiev, C-250/09 y C-268/09, EU:C:2010:699, apartado 26).
- 29 Por lo que se refiere, más concretamente, a la aplicación de la mencionada Directiva en el contexto del litigio principal, procede declarar que se deduce de su artículo 3, apartado 1, letra a), que ésta se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación, en particular, con las condiciones de

acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación, independientemente de la rama de actividad y en todos los niveles de la clasificación profesional.

- 30 Al establecer que las personas mayores de 30 años no pueden ser admitidas en los Cuerpos de Policía Local, el artículo 32, letra b), de la Ley 2/2007 afecta a las condiciones de contratación de estos trabajadores. Por lo tanto, debe considerarse que una normativa de esta naturaleza establece disposiciones relativas al acceso al empleo público en el sentido del artículo 3, apartado 1, letra a), de la Directiva 2000/78.
- 31 De ello se deduce que esta Directiva se aplica a una situación como la que dio lugar al litigio del que conoce el juzgado remitente.
- 32 En lo que atañe a si la normativa controvertida en el litigio principal establece una diferencia de trato por razón de la edad, debe recordarse que, con arreglo al artículo 2, apartado 1, de la Directiva 2000/78, «se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1» de dicha Directiva. El artículo 2, apartado 2, letra a), de la misma precisa que, a efectos de la aplicación de su apartado 1, existe discriminación directa cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1 de la referida Directiva.
- 33 En el caso de autos, el artículo 32, letra b), de la Ley 2/2007 tiene como consecuencia que determinadas personas reciben un trato menos favorable que otras que se encuentran en situaciones análogas por la mera razón de que han superado los 30 años de edad. Una normativa de esta naturaleza establece, sin lugar a dudas, una diferencia de trato basada directamente en la edad con arreglo a lo dispuesto en el artículo 1, en relación con el artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78.
- 34 Debe además comprobarse si tal diferencia de trato puede estar justificada, habida cuenta de los artículos 4, apartado 1, y 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78.
- 35 En primer lugar, en relación con el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78, procede señalar que, según el propio tenor de esta disposición, «una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 [de esta Directiva] no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado».
- 36 A este respecto, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que se deduce del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78 que lo que debe constituir un requisito profesional esencial y determinante no es el motivo en el que se basa la diferencia de trato sino una característica relacionada con dicho motivo (véanse las sentencias Wolf, EU:C:2010:3, apartado 35, y Prigge y otros, EU:C:2011:573, apartado 66).
- 37 Pues bien, según reiterada jurisprudencia, la posesión de capacidades físicas específicas es una característica relacionada con la edad (sentencias Wolf, EU:C:2010:3, apartado 41, y Prigge y otros, EU:C:2011:573, apartado 67).
- 38 En el presente asunto, se deduce del artículo 18, apartado 6, de la Ley 2/2007 que las funciones de agente de la policía local incluyen, en particular, el auxilio al ciudadano, la protección de las personas y bienes, la detención y custodia de los autores de hechos delictivos, las patrullas preventivas y la regulación del tráfico.
- 39 Si bien es cierto que algunas de estas funciones, como el auxilio al ciudadano o la regulación del tráfico, no precisan aparentemente un esfuerzo físico elevado, no lo es menos que las funciones relativas a la protección de las personas y bienes, la detención y custodia de los autores de hechos

delictivos y las patrullas preventivas pueden requerir el empleo de la fuerza física.

- 40 La naturaleza de estas últimas funciones exige una aptitud física específica, en la medida en que los fallos físicos que se producen en el ejercicio de dichas funciones pueden tener consecuencias importantes no sólo para los propios agentes de policía y para terceros, sino también para el mantenimiento del orden público (véase, en este sentido, la sentencia Prigge y otros, EU:C:2011:573, apartado 67).
- 41 De ello se deriva que el hecho de poseer capacidades físicas específicas puede considerarse un «requisito profesional esencial y determinante», en el sentido del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78, para el ejercicio de la profesión de agente de la Policía Local.
- 42 En lo que atañe al objetivo perseguido por la normativa controvertida en el litigio principal, el Gobierno español indicó que, al fijar el límite de edad en 30 años para el acceso a los Cuerpos de Policía Local, la Ley 2/2007 pretende garantizar el carácter operativo y el buen funcionamiento de estos Cuerpos de Policía, asegurando que los nuevos funcionarios puedan efectuar las tareas más pesadas desde el punto de vista físico durante un período relativamente largo de su carrera.
- 43 Sobre este particular, debe recordarse que el considerando 18 de la Directiva 2000/78 precisa que ésta no puede tener el efecto de obligar a los servicios de policía a contratar o mantener en su puesto de trabajo a personas que no tengan las capacidades necesarias para desempeñar cuantas funciones puedan tener que ejercer en relación con el objetivo legítimo de mantener el carácter operativo de dichos servicios.
- 44 Por consiguiente, el interés en garantizar el carácter operativo y el buen funcionamiento del servicio de policía constituye un objetivo legítimo a efectos del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78 (véase, en este sentido, la sentencia Wolf, EU:C:2010:3, apartado 39).
- 45 No obstante, es preciso determinar si, al fijar tal límite de edad, la normativa nacional controvertida en el litigio principal ha impuesto un requisito proporcionado, es decir, si este límite es apropiado para alcanzar el objetivo perseguido y si no va más allá de lo necesario para alcanzarlo.
- 46 A este respecto, procede señalar que, según el vigesimotercer considerando de la Directiva 2000/78, «en muy contadas circunstancias» una diferencia de trato puede estar justificada cuando una característica relacionada, en particular, con la edad constituya un requisito profesional esencial y determinante.
- 47 Por otro lado, en la medida en que permite establecer una excepción al principio de no discriminación, el artículo 4, apartado 1, de la mencionada Directiva ha de interpretarse estrictamente (sentencia Prigge y otros, EU:C:2011:573, apartado 72).
- 48 Sobre este particular, debe comprobarse si, habida cuenta de lo expuesto en los apartados 39 a 41 de la presente sentencia, las capacidades físicas específicas requeridas para el ejercicio de la función de agente de la Policía Local están necesariamente vinculadas a un grupo de edad determinado y no pueden darse en personas que hayan sobrepasado cierta edad.
- 49 A fin de realizar esta comprobación han de tenerse en cuenta los siguientes elementos.
- 50 En primer lugar, se desprende de la resolución de remisión que existe una disparidad manifiesta entre las normativas de las Comunidades Autónomas relativas a los agentes de la Policía Local en lo que atañe a la fijación de una edad máxima para acceder a esta profesión. En efecto, algunas normas la fijan en 30 años de edad o más (35, 36 o 40 años), mientras que otras Comunidades Autónomas han optado por no fijar límite alguno.
- 51 En segundo lugar, en su respuesta a una pregunta escrita formulada por el Tribunal de Justicia, el Gobierno español confirmó que el requisito relativo a la edad máxima de 30 años para el acceso a la función de agente de la Policía Nacional —cuyas misiones, fijadas en el artículo 11 de la Ley 2/1986, son parecidas a las asignadas a la Policía Local— ha sido suprimido.

- 52 En tercer lugar, debe señalarse que, en la sentencia Wolf (EU:C:2010:3, apartado 44), el Tribunal de Justicia declaró que la medida consistente en fijar en 30 años la edad máxima de contratación de miembros del servicio técnico medio de bomberos era proporcionada, dado que dicho límite se consideraba necesario para garantizar el carácter operativo y el buen funcionamiento del servicio de que se trataba.
- 53 Sin embargo, el Tribunal de Justicia llegó a esta conclusión sólo tras haber observado, sobre la base de los datos científicos que se le habían proporcionado, que determinadas tareas confiadas a los miembros del servicio técnico medio de bomberos, como la extinción de incendios, exigen una capacidad física «excepcionalmente elevada» y que muy pocos funcionarios de más de 45 años tienen la capacidad física suficiente para ejercer dicha actividad. Según el Tribunal de Justicia, una contratación a edad avanzada tendría como consecuencia que un número demasiado elevado de funcionarios no podría ser destinado a las tareas más exigentes desde un punto de vista físico. Asimismo, tal contratación no permitiría que los funcionarios seleccionados de este modo estuvieran destinados a las citadas tareas durante un período de tiempo suficientemente largo. Por último, la organización razonable del cuerpo de bomberos profesionales exige, por lo que respecta al servicio técnico medio, una correlación entre los puestos que requieren una mayor capacidad física y que no están adaptados a los funcionarios de más edad y los puestos que requieren una menor capacidad física y que están adaptados a dichos funcionarios (sentencia Wolf, EU:C:2010:3, apartados 41 y 43).
- 54 Ahora bien, según las apreciaciones del juzgado remitente, vistas las funciones asignadas a los agentes de la Policía Local, tal como se describen en el apartado 38 de la presente sentencia, las capacidades que deben tener estos agentes para poder cumplir algunas de estas funciones no son siempre comparables a la capacidad física «excepcionalmente elevada» exigida sistemáticamente a los bomberos, en particular, en la extinción de incendios.
- 55 Sobre este particular, debe señalarse que, como se ha indicado en el apartado 17 de la presente sentencia, la base 3.5 de la Convocatoria de pruebas selectivas para la provisión de plazas de agentes de la Policía Local del Ayuntamiento establece que los candidatos han de «poseer las condiciones físicas y psíquicas adecuadas para el ejercicio de las funciones propias del cargo a desarrollar y para realizar las pruebas físicas» especificadas en esa Convocatoria. Se trata de pruebas físicas exigentes y eliminatorias que, según el juzgado remitente, permiten alcanzar el objetivo de que los agentes de Policía Local tengan las especiales condiciones físicas necesarias para el desarrollo de su profesión de un modo menos restrictivo que la fijación de una edad máxima.
- 56 Además, nada en los autos en poder del Tribunal de Justicia ni en las observaciones escritas que le han sido presentadas permite afirmar que el objetivo de garantizar el carácter operativo y el buen funcionamiento del cuerpo de agentes de Policía Local exija mantener una determinada estructura de edad en su seno que imponga seleccionar exclusivamente a funcionarios que no sobrepasen la edad de 30 años.
- 57 Se desprende de estas consideraciones que, al fijar dicho límite de edad, la Ley 2/2007 impuso un requisito desproporcionado.
- 58 En consecuencia, el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que fija en 30 años la edad máxima de contratación de agentes de Policía Local.
- 59 En segundo lugar, en relación con el artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78, debe señalarse que esta disposición prevé que una diferencia de trato por razón de la edad no constituirán una discriminación si está justificada objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por un objetivo legítimo vinculado, concretamente, a las políticas de empleo, al mercado de trabajo y a la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios. El párrafo segundo, letra c), del mismo apartado, al que el juzgado remitente se refiere expresamente en su cuestión prejudicial, establece que dichas diferencias de

trato podrán incluir «el establecimiento de una edad máxima para la contratación, que esté basada en los requisitos de formación del puesto en cuestión o en la necesidad de un período de actividad razonable previo a la jubilación».

- 60 En consecuencia, debe comprobarse si el requisito relativo a la edad máxima de 30 años para acceder a las funciones de agente de la Policía Local, establecido en el artículo 32, letra b), de la Ley 2/2007, está justificado por un objetivo legítimo, en el sentido del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78, y si los medios empleados para lograrlo son adecuados y necesarios.
- 61 En el caso de autos, el artículo 32, letra b), de la Ley 2/2007 no contiene ninguna referencia a los objetivos que persigue.
- 62 Sin embargo, como ha declarado el Tribunal de Justicia, no puede deducirse del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 que la falta de indicación en la normativa nacional de que se trate del objetivo que pretende alcanzarse tenga por efecto que se excluya automáticamente la posibilidad de que esté justificada a la luz de dicha disposición. Cuando no existe indicación en este sentido, es necesario que otros elementos, propios del contexto general de la medida en cuestión, permitan la identificación del objetivo que subyace a esta medida, a fin de posibilitar el ejercicio del control jurisdiccional sobre la legitimidad, idoneidad y necesidad de los medios empleados para lograr dicho objetivo (sentencias Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, apartados 56 y 57, y Comisión/Hungría, C-286/12, EU:C:2012:687, apartado 58).
- 63 A este respecto, debe señalarse, ante todo, que, si bien el Gobierno español invocó la estructura de edades equilibrada como un objetivo de la medida controvertida, no se desprende de los autos transmitidos al Tribunal de Justicia que esta medida pretenda por ello promover nuevos contratos. Por tanto, no puede considerarse que favorezca los objetivos de la política de empleo, en el sentido del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78.
- 64 No obstante, se desprende de las apreciaciones realizadas por el juzgado remitente, que es el único competente para interpretar la normativa nacional aplicable, habida cuenta de la posible aplicación del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 al litigio principal, que la condición de edad establecida por la Ley 2/2007 se justifica por los requisitos de formación del puesto y por la necesidad de un período de actividad razonable previo a la jubilación o al pase a la segunda actividad.
- 65 En la medida en que dichos objetivos figuran en el artículo 6, apartado 1, párrafo segundo, letra c), de la Directiva 2000/78, pueden justificar «objetiva y razonablemente», «en el marco del Derecho nacional», como establece dicho artículo 6, apartado 1, una diferencia de trato por razón de la edad.
- 66 Por otro lado, es preciso comprobar si los medios utilizados para lograr estos objetivos son adecuados y necesarios.
- 67 A este respecto, ha de señalarse que los Estados miembros disponen de un amplio margen de apreciación para elegir medidas que permitan lograr sus objetivos en materia de política social y de empleo. Sin embargo, este margen de apreciación no puede abocar a que la aplicación del principio de no discriminación por razón de la edad se vea menoscabada (sentencias Age Concern England, C-388/07, EU:C:2009:128, apartado 51, e Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, apartado 33).
- 68 En primer lugar, en lo que atañe al objetivo relativo a la formación requerida para el puesto de agente de la Policía Local, se desprende de la base 7 de la Convocatoria de pruebas selectivas aprobada por el Ayuntamiento que, antes de entrar en servicio, los candidatos que hayan superado dichas pruebas deben efectuar un período de «formación selectiva» cuya duración establecen la escuela regional de las policías locales o el Ayuntamiento.
- 69 El artículo 36 de la Ley 2/2007, única disposición de esta Ley que tiene por objeto la formación de

los agentes de la Policía Local, se limita a indicar que la Escuela de Seguridad Pública del Principado de Asturias «tiene a su cargo la formación dirigida al perfeccionamiento profesional, a la promoción y a la especialización» de los miembros de los Cuerpos de Policía Local, sin precisar en modo alguno las características de la formación de que se trata.

- 70 Ahora bien, ningún documento transmitido al Tribunal de Justicia permite considerar que el límite de edad de contratación sea apropiado y necesario a la luz del objetivo de garantizar la formación de los agentes de que se trata.
- 71 En segundo lugar, en relación con el objetivo de garantizar un período de actividad razonable previo a la jubilación, debe señalarse, antes de nada, que, según la información proporcionada por el juzgado remitente, la edad de jubilación de los agentes de la Policía Local está fijada en 65 años. Aunque el juzgado remitente se refiere también al pase a la segunda actividad a los 58 años, se trata de una posibilidad ofrecida a los agentes de la Policía Local que lo soliciten, lo que, por otro lado, no afecta a la edad de jubilación.
- 72 De ello se desprende que no puede considerarse que una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que fija en 30 años la edad máxima de contratación de los agentes de la Policía Local sea necesaria para garantizar a dichos agentes un período de actividad razonable previo a la jubilación a efectos del artículo 6, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78. El que la edad «normal» de jubilación establecida en el régimen general de la Seguridad Social esté fijada en 67 años carece de pertinencia a este respecto.
- 73 Por consiguiente, la diferencia de trato resultante de una disposición como el artículo 32, letra b), de la Ley 2/2007 no puede estar justificada con arreglo al artículo 6, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78.
- 74 En estas circunstancias, procede responder a la cuestión prejudicial planteada que los artículos 2, apartado 2, 4, apartado 1, y 6, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que fija en 30 años la edad máxima para acceder a una plaza de agente de la Policía Local.

Costas

- 75 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo parte en el litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia, no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Segunda) declara:

Los artículos 2, apartado 2, 4, apartado 1, y 6, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que fija en 30 años la edad máxima para acceder a una plaza de agente de la Policía Local.

Firmas

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala)

de 15 de noviembre de 2016 (*)

«Procedimiento prejudicial — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Directiva 2000/78/CE — Artículos 2, apartado 2, y 4, apartado 1 — Discriminación por razón de la edad — Selección de agentes de la Ertzaintza limitada a candidatos que no hayan cumplido 35 años — Concepto de “requisito profesional esencial y determinante” — Objetivo perseguido — Proporcionalidad»

En el asunto C-258/15,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, mediante auto de 20 de mayo de 2015, recibido en el Tribunal de Justicia el 1 de junio de 2015, en el procedimiento entre

Gorka Salaberría Sorondo

y

Academia Vasca de Policía y Emergencias,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Gran Sala),

integrado por el Sr. K. Lenaerts, Presidente, el Sr. A. Tizzano, Vicepresidente, los Sres. L. Bay Larsen, J.L. da Cruz Vilaça (Ponente) y E. Juhász y las Sras. M. Berger y A. Prechal, Presidentes de Sala, y el Sr. A. Rosas, la Sra. C. Toader y los Sres. D. Šváby, E. Jarašiūnas, C.G. Fernlund y C. Vajda, Jueces;

Abogado General: Sr. P. Mengozzi;

Secretario: Sra. L. Carrasco Marco, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 30 de mayo de 2016;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Sr. Salaberría Sorondo, por la Sra. I. Jiménez Echevarría, procuradora, y por los Sres. J.C. Pérez Cuesta, F.J. González Madariaga y A. Martínez Gutiérrez, abogados;
- en nombre de la Academia Vasca de Policía y Emergencias, por los Sres. J. L. Iparragirre Mujika y A. Saiz Garitaonandia, abogados;
- en nombre del Gobierno español, por las Sras. M.J. García-Valdecasas Dorrego y V. Ester Casas y por el Sr. L. Banciella Rodríguez-Miñón, en calidad de agentes;
- en nombre de Irlanda, por las Sras. E. Creedon y L. Williams y por el Sr. T. Joyce, en calidad de agentes, asistidos por el Sr. D. Fennelly, BL;
- en nombre del Gobierno francés, por los Sres. D. Colas y R. Coesme, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno italiano, por la Sra. G. Palmieri, en calidad de agente, asistida por la Sra. G.M. De Socio y el Sr. E. De Bonis, avvocati dello Stato;
- en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. N. Ruiz García y D. Martin, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 21 de julio de 2016;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de los artículos 2, apartado 2, 4, apartado 1, y 6, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación ([DO 2000, L 303, p. 16](#)).
- 2 Esta petición se ha presentado en el marco de un litigio entre el Sr. Gorka Salaberria Sorondo y la Academia Vasca de Policía y Emergencias (en lo sucesivo, «Academia»), en relación con la decisión de ésta de publicar una convocatoria que exige que los candidatos a puestos de agentes de la Ertzaintza (Policía Autónoma Vasca) no hayan cumplido la edad de 35 años.

Marco jurídico

Derecho de la Unión Europea

- 3 Los considerandos 18, 23 y 25 de la Directiva 2000/78 indican lo siguiente:
«(18) Concretamente, la presente Directiva no puede tener el efecto de obligar a las fuerzas armadas, como tampoco a los servicios de policía, penitenciarios, o de socorro, a contratar o mantener en su puesto de trabajo a personas que no tengan las capacidades necesarias para desempeñar cuantas funciones puedan tener que ejercer en relación con el objetivo legítimo de mantener el carácter operativo de dichos servicios.
[...]
(23) En muy contadas circunstancias, una diferencia de trato puede estar justificada cuando una característica vinculada [...] a la edad [...] constituya un requisito profesional esencial y determinante, cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado. [...]
[...]
(25) La prohibición de discriminación por razones de edad constituye un elemento fundamental para alcanzar los objetivos establecidos por las directrices sobre el empleo y para fomentar la diversidad en el mismo. No obstante, en determinadas circunstancias se pueden justificar diferencias de trato por razones de edad, y requieren por lo tanto disposiciones específicas que pueden variar según la situación de los Estados miembros. Resulta pues esencial distinguir las diferencias de trato justificadas, concretamente por objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado laboral y de la formación profesional, y debe prohibirse la discriminación.»
- 4 A tenor del artículo 1 de la Directiva 2000/78, ésta tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato.
- 5 El artículo 2 de dicha Directiva establece lo siguiente:
«1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1.
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;
[...]]».
- 6 El artículo 3 de dicha Directiva dispone lo siguiente:

«1. Dentro del límite de las competencias conferidas a la Comunidad, la presente Directiva se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

- a) las condiciones de acceso al empleo, al trabajo por cuenta propia o a la ocupación, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación, cualquiera que sea el sector de actividad y en todos los niveles de la jerarquía profesional, incluida la promoción;

[...]».

- 7 El artículo 4 de la Directiva 2000/78, titulado «Requisitos profesionales», establece lo siguiente en su apartado 1:

«No obstante lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado.»

- 8 El artículo 6 de la Directiva 2000/78, titulado «Justificación de diferencias de trato por motivos de edad», dispone, en particular:

«1. No obstante lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que las diferencias de trato por motivos de edad no constituirán discriminación si están justificadas objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios.

Dichas diferencias de trato podrán incluir, en particular:

[...]

- c) el establecimiento de una edad máxima para la contratación, que esté basada en los requisitos de formación del puesto en cuestión o en la necesidad de un período de actividad razonable previo a la jubilación.

[...]»

Derecho español

- 9 La Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (BOE nº 63, de 14 de marzo de 1986), define las funciones confiadas a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, a los Cuerpos de Policía de las Comunidades Autónomas y a los Cuerpos de Policía Local.

- 10 En lo que atañe a los Cuerpos de Policía de las Comunidades Autónomas, el artículo 38, apartados 1 a 3, de dicha Ley les encomienda las siguientes funciones:

«1. Con carácter de propias:

- a) Velar por el cumplimiento de las disposiciones y órdenes singulares dictadas por los órganos de la Comunidad Autónoma.
- b) La vigilancia y protección de personas, órganos, edificios, establecimientos y dependencias de la Comunidad Autónoma y de sus entes instrumentales, garantizando el normal funcionamiento de las instalaciones y la seguridad de los usuarios de sus servicios.
- c) La inspección de las actividades sometidas a la ordenación o disciplina de la Comunidad Autónoma, denunciando toda actividad ilícita.

- d) uso de la coacción en orden a la ejecución forzosa de los actos o disposiciones de la propia Comunidad Autónoma.
- 2. En colaboración con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado:
 - a) Velar por el cumplimiento de las Leyes y demás disposiciones del Estado y garantizar el funcionamiento de los servicios públicos esenciales.
 - b) Participar en las funciones de Policía Judicial, en la forma establecida en el artículo 29.2 de esta Ley.
 - c) Vigilar los espacios públicos, proteger las manifestaciones y mantener el orden en grandes concentraciones humanas.

El ejercicio de esta función corresponderá, con carácter prioritario, a los Cuerpos de Policía de las Comunidades Autónomas, sin perjuicio de la intervención de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado cuando, bien a requerimiento de la Comunidad Autónoma, o bien por decisión propia, lo estimen necesario las Autoridades estatales competentes.

3. De prestación simultánea e indiferenciada con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado:

- a) La cooperación a la resolución amistosa de los conflictos privados cuando sean requeridos para ello.
- b) La prestación de auxilio en los casos de accidente, catástrofe o calamidad pública, participando en la forma prevista en las Leyes, en la ejecución de los planes de Protección Civil.
- c) Velar por el cumplimiento de las disposiciones que tiendan a la conservación de la naturaleza y medio ambiente, recursos hidráulicos, así como la riqueza cinegética, piscícola, forestal y de cualquier otra índole relacionada con la naturaleza.»

11 El artículo 53 de la Ley Orgánica 2/1986, que recoge las funciones de los Cuerpos de Policía Local, establece:

«1. Los Cuerpos de Policía Local deberán ejercer las siguientes funciones:

- a) Proteger a las autoridades de las Corporaciones Locales, y vigilancia o custodia de sus edificios e instalaciones.
- b) Ordenar, señalizar y dirigir el tráfico en el casco urbano, de acuerdo con lo establecido en las normas de circulación.
- c) Instruir atestados por accidentes de circulación dentro del casco urbano.
- d) Policía Administrativa, en lo relativo a las Ordenanzas, Bandos y demás disposiciones municipales dentro del ámbito de su competencia.
- e) Participar en las funciones de Policía Judicial [...].
- f) La prestación de auxilio, en los casos de accidente, catástrofe o calamidad pública, participando, en la forma prevista en las Leyes, en la ejecución de los planes de Protección Civil.
- g) Efectuar diligencias de prevención y cuantas actuaciones tiendan a evitar la comisión de actos delictivos [...].
- h) Vigilar los espacios públicos y colaborar con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y con la Policía de las Comunidades Autónomas en la protección de las manifestaciones y el mantenimiento del orden en grandes concentraciones humanas, cuando sean requeridos para ello.
- i) Cooperar en la resolución de los conflictos privados cuando sean requeridos para ello.

[...]»

- 12 En relación con la admisión en el Cuerpo Nacional de Policía, el artículo 7, letra b), del Real Decreto 614/1995, de 21 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de los Procesos selectivos y de formación del Cuerpo Nacional de Policía (BOE nº 118, de 18 de mayo de 1995), dispone que los candidatos deben haber cumplido 18 años y tener menos de 35.
- 13 El artículo 26, apartado 1, de la Ley 4/1992, de 17 de julio, de Policía del País Vasco (BOPV n.º 155, de 11 de agosto de 1992), establece:
- «En el marco de las competencias asumidas por la Comunidad Autónoma del País Vasco, la Ertzaintza tiene como misión esencial proteger a las personas y bienes, garantizar el libre ejercicio de sus derechos y libertades y velar por la seguridad ciudadana en todo el territorio de la Comunidad Autónoma. A tales efectos, ejerce las funciones que a los Cuerpos de Seguridad atribuye el ordenamiento jurídico.»
- 14 La disposición adicional octava de la Ley 4/1992 habilita al Gobierno Vasco para que determine «reglamentariamente el cuadro de exclusiones médicas para el ingreso en las escalas y categorías de los Cuerpos que integran la Policía del País Vasco, así como los requisitos de edad y estatura que resulten exigibles».
- 15 El artículo 4, letra b), del Decreto 315/1994, de 19 de julio, por el que se aprueba el reglamento de selección y formación de la Policía del País Vasco (BOPV n.º 117, de 19 de agosto de 1994), en su versión modificada por el Decreto 120/2010, de 20 de abril (en lo sucesivo, «Decreto 315/1994»), establece el siguiente requisito de edad:
- «Tener 18 años de edad y no haber cumplido los 35 para el ingreso en la categoría de Agente. No obstante, para el ingreso en los cuerpos de Policía Local, podrá compensarse el límite máximo de edad con servicios prestados en la Administración Local, en Cuerpos de Policía Local.»

Litigio principal y cuestión prejudicial

- 16 El Sr. Salaberría Sorondo interpuso recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco contra la resolución de 1 de abril de 2014 de la Directora General de la Academia Vasca de Policía y Emergencias, por la que se convoca procedimiento selectivo para ingreso en la categoría de Agente de la Escala Básica de la Ertzaintza (BOPV nº 82, de 1 de abril de 2014).
- 17 El Sr. Salaberría Sorondo impugna la legalidad de la base segunda, apartado 1, letra c), de la convocatoria, que exige que los candidatos no hayan cumplido los 35 años para poder participar en el proceso selectivo. El interesado, que es mayor de 35 años, alega que este requisito infringe la Directiva 2000/78 y los artículos 20 y 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Sostiene, en particular, que el límite de edad establecido carece de justificación, en la medida en que restringe el derecho a acceder a las funciones públicas sin causa razonable.
- 18 El tribunal remitente recuerda que ya ha declarado que la edad límite de 32 años para la selección de agentes de la Ertzaintza se ajustaba a las exigencias de proporcionalidad tanto de la Constitución y de la normativa estatal como de la Directiva 2000/78. Ese tribunal tuvo en cuenta el hecho de que, en la sentencia de 12 de enero de 2010, Wolf ([C-229/08](#), [EU:C:2010:3](#)), el Tribunal de Justicia declaró que el artículo 4, apartado 1, de esa Directiva no se oponía a una normativa nacional que fija en 30 años la edad máxima para la contratación en el servicio técnico medio de bomberos.
- 19 El tribunal remitente hace referencia además a la sentencia de 13 de noviembre de 2014, Vital Pérez ([C-416/13](#), [EU:C:2014:2371](#)), en la que el Tribunal de Justicia declaró que los artículos 2, apartado 2, 4, apartado 1, y 6, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78 se oponían a una normativa nacional que fijaba en 30 años la edad máxima para acceder a una

plaza de agente de la Policía Local.

- 20 No obstante, sobre este particular el tribunal remitente señala que las funciones que el ordenamiento jurídico español reserva a los agentes de Policía Local son distintas de las que se asignan a los miembros de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado. Estas últimas funciones se corresponden con las que se atribuyen a una policía integral, que debe velar por el orden público y la seguridad ciudadana, en todos sus aspectos. Dado que las funciones de los agentes de la Ertzaintza no coinciden con las de los Cuerpos de Policía Local, sino que se extienden a las de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, afirma dicho tribunal que la sentencia de 13 de noviembre de 2014, Vital Pérez ([C-416/13](#), [EU:C:2014:2371](#)), no es pertinente para resolver el litigio principal.
- 21 El tribunal remitente considera que, habida cuenta del nivel elevado de las exigencias inherentes a las funciones atribuidas a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, la fijación en 35 años del límite máximo de edad para acceder a un cuerpo de policía que asume todas las funciones propias de mantenimiento del orden y seguridad pública, podría considerarse proporcionada y razonable, y, en consecuencia, conforme con los artículos 2, apartado 2, 4, apartado 1, y 6, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78.
- 22 En estas circunstancias, el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la cuestión prejudicial siguiente:
- «[¿]La fijación del límite máximo de edad de 35 años como requisito para participar en la convocatoria de acceso a la plaza de agente de la policía autonómica vasca, se ajusta a la interpretación de los artículos 2, apartado 2, 4, apartado 1, y 6, apartado 1, letra c), de la Directiva [2000/78][?]»

Sobre la cuestión prejudicial

- 23 Mediante su cuestión prejudicial, el tribunal remitente desea saber, en esencia, si el artículo 2, apartado 2, de la Directiva 2000/78, en relación con los artículos 4, apartado 1, y 6, apartado 1, letra c), de ésta, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma como la controvertida en el litigio principal, que establece que los candidatos a ocupar una plaza de agente de un cuerpo de policía no deben haber cumplido 35 años.
- 24 Antes de nada, es necesario comprobar si la norma controvertida en el litigio principal está comprendida dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78.
- 25 A este respecto, al establecer que las personas que hayan cumplido 35 años no pueden acceder a la Ertzaintza, el artículo 4, letra b), del Decreto 315/1994 afecta a las condiciones de contratación de estos trabajadores. Por lo tanto, debe considerarse que una norma de esta naturaleza establece disposiciones relativas al acceso al empleo público, en el sentido del artículo 3, apartado 1, letra a), de la Directiva 2000/78 (véase, en este sentido, la sentencia de 13 de noviembre de 2014, Vital Pérez, [C-416/13](#), [EU:C:2014:2371](#), apartado 30).
- 26 De ello se deduce que una situación como la que dio lugar al litigio del que conoce el tribunal remitente está incluida en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78.
- 27 Seguidamente, debe recordarse que, con arreglo al artículo 1 de la Directiva 2000/78, ésta tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación basada, concretamente, en la edad, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato.
- 28 A tenor del artículo 2, apartado 1, de la Directiva 2000/78, «se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1» de la Directiva. El artículo 2, apartado 2, letra a), de la mencionada Directiva precisa que, a efectos de lo dispuesto en el artículo 2, apartado 1, de ésta, existe discriminación directa cuando una persona es tratada de manera menos favorable en

relación con otra persona en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1 de la propia Directiva.

- 29 En el caso de autos, el requisito establecido en el artículo 4, letra b), del Decreto 315/1994 tiene como consecuencia dar a determinadas personas un trato menos favorable que el que reciben otras que se encuentran en situaciones análogas, por la mera razón de que han cumplido 35 años de edad.
- 30 Por consiguiente, esa norma establece una diferencia de trato basada directamente en la edad, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 1, en relación con el artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/78 (véase, en este sentido, la sentencia de 13 de noviembre de 2014, Vital Pérez, [C-416/13](#), [EU:C:2014:2371](#), apartado [33](#)).
- 31 Por último, en estas circunstancias, es preciso examinar si no obstante tal diferencia de trato no constituye una discriminación, en virtud de los artículos 4, apartado 1, o 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78.
- 32 En particular, el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78 dispone que «una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 [de dicha Directiva] no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado».
- 33 De esta disposición se desprende que no es el motivo en el que se basa la diferencia de trato, sino una característica vinculada a dicho motivo, la que debe constituir un requisito profesional esencial y determinante (sentencia de 13 de noviembre de 2014, Vital Pérez, [C-416/13](#), [EU:C:2014:2371](#), apartado [36](#) y jurisprudencia citada).
- 34 Pues bien, la posesión de capacidades físicas específicas es una característica relacionada con la edad y las funciones relativas a la protección de las personas y bienes, la detención y custodia de los autores de hechos delictivos y las patrullas preventivas pueden requerir el empleo de la fuerza física (sentencias de 12 de enero de 2010, Wolf, [C-229/08](#), [EU:C:2010:3](#), apartado [41](#); de 13 de septiembre de 2011, Prigge y otros, [C-447/09](#), [EU:C:2011:573](#), apartado [67](#), y de 13 de noviembre de 2014, Vital Pérez, [C-416/13](#), [EU:C:2014:2371](#), apartados [37](#) y [39](#) y jurisprudencia citada).
- 35 La naturaleza de estas funciones exige una aptitud física específica, en la medida en que los fallos físicos que se producen en el ejercicio de dichas funciones pueden tener consecuencias importantes no sólo para los propios agentes de policía y para terceros, sino también para el mantenimiento del orden público (sentencia de 13 de noviembre de 2014, Vital Pérez, [C-416/13](#), [EU:C:2014:2371](#), apartado [40](#)).
- 36 De ello se desprende que el hecho de poseer capacidades físicas específicas para poder cumplir las tres misiones esenciales de la Ertzaintza, descritas en el artículo 26, apartado 1, de la Ley 4/1992, a saber, garantizar la protección de las personas y bienes, garantizar el libre ejercicio de los derechos y libertades de todos y velar por la seguridad de los ciudadanos, puede considerarse un requisito profesional esencial y determinante, en el sentido del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78, para el ejercicio de la profesión controvertida en el litigio principal.
- 37 En lo que atañe al objetivo perseguido por el Decreto 315/1994, la Academia y el Gobierno español sostienen que, al fijar en 35 años la edad máxima para el acceso a la Ertzaintza, el mencionado Decreto pretende garantizar el carácter operativo y el buen funcionamiento de estos Cuerpos de Policía, asegurando que los nuevos funcionarios puedan efectuar las tareas más pesadas desde el punto de vista físico durante un período relativamente largo de su carrera.
- 38 Sobre este particular, en los apartados 43 y 44 de la sentencia de 13 de noviembre de 2014, Vital Pérez ([C-416/13](#), [EU:C:2014:2371](#)), tras señalar que el considerando 18 de la Directiva

2000/78 precisa que no puede tener el efecto de obligar a los servicios de policía a contratar o mantener en su puesto de trabajo a personas que no tengan las capacidades necesarias para desempeñar cuantas funciones puedan tener que ejercer en relación con el objetivo legítimo de mantener el carácter operativo de dichos servicios, el Tribunal de Justicia declaró que el interés en garantizar el carácter operativo y el buen funcionamiento del servicio de policía constituye un objetivo legítimo a efectos del artículo 4, apartado 1, de esta Directiva.

- 39 Es cierto que, en el apartado 57 de la misma sentencia, el Tribunal de Justicia declaró que una normativa nacional que fijaba en 30 años el límite máximo para la selección de agentes de la Policía Local del Ayuntamiento de Oviedo imponía un requisito desproporcionado, contrario al artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78.
- 40 Sin embargo, las funciones desempeñadas por los Cuerpos de Policía de las Comunidades Autónomas son distintas de las encomendadas a la Policía Local, que fueron objeto de controversia en el asunto que dio lugar a la sentencia de 13 de noviembre de 2014, *Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371)*. Así, es importante recordar que los agentes de Policía Local tienen encomendadas, en particular en virtud del artículo 53 de la Ley Orgánica 2/1986, la protección de las autoridades de las Corporaciones Locales, y la vigilancia o custodia de sus edificios, el ordenamiento, señalización y dirección del tráfico en el casco urbano y el ejercicio de funciones de Policía Administrativa. En cambio, se desprende del artículo 26, apartado 1, de la Ley 4/1992 que la Ertzaintza «tiene como misión esencial proteger a las personas y bienes, garantizar el libre ejercicio de sus derechos y libertades y velar por la seguridad ciudadana en todo el territorio de la Comunidad Autónoma».
- 41 Como precisó la Academia en la vista ante el Tribunal de Justicia, un agente de la Escala Básica de la Ertzaintza, escala para la que se organizó el proceso selectivo controvertido en el litigio principal, no desempeña funciones administrativas, sino que ejerce esencialmente funciones operativas o ejecutivas, las cuales, como señaló también el Abogado General en el punto 35 de sus conclusiones, pueden implicar el recurso a la fuerza física y el cumplimiento de sus funciones en condiciones de intervención difíciles, incluso extremas. Según la información aportada por la Academia, el personal que ejecuta tareas administrativas se selecciona mediante procesos específicos que no establecen límite de edad.
- 42 Pues bien, la Academia sostuvo ante el Tribunal de Justicia que, como se desprende de los informes anexos a sus observaciones escritas, a partir de la edad de 40 años los agentes de la Ertzaintza sufren una degradación funcional, que se traduce en una disminución de su capacidad de recuperación tras un esfuerzo sostenido y la incapacidad de ejercer cualquier otra función que requiera el mismo nivel de exigencias durante un determinado período de tiempo. Además, según los mismos informes, no se puede considerar que un agente que supere los 55 años esté en plena posesión de las capacidades necesarias para un ejercicio adecuado de su profesión sin incurrir en riesgos para él y para terceros.
- 43 Por otro lado, la Academia aclaró que los agentes de la Ertzaintza tienen derecho a una reducción legal de la jornada anual a partir del año en que cumplen 56 años, así como a la exención de realización de trabajo en horario nocturno y de efectuar las funciones de patrulla en el exterior de las instalaciones policiales («segunda actividad»), comprometiéndose el agente que se acoja a esta modalidad de actividad modulada a jubilarse de manera voluntaria al alcanzar la edad de 60 años, o en su caso 59 años.
- 44 Por último, debe ponerse de manifiesto que, según los datos presentados por la Academia, en 2009, es decir, justo antes de la inserción en el Decreto 315/1994 del límite de edad controvertido en el litigio principal, la Ertzaintza estaba compuesta por 8000 agentes. En aquel momento, 59 agentes tenían entre 60 y 65 años y 1399 tenían entre 50 y 59 años. Añade que, según previsiones realizadas en 2009, en 2018 1 135 agentes tendrán entre 60 y 65 años, y 4460 agentes, es decir, más de la mitad, tendrán entre 50 y 59 años. En 2025, algo más del 50 % de los agentes de este Cuerpo de Policía tendrán entre 55 y 65 años. De este modo, esos datos permiten presagiar un envejecimiento masivo de los agentes de este Cuerpo.

- 45 A la luz de los mencionados datos, la Academia subrayó la necesidad de prever el reemplazo progresivo mediante procesos selectivos de los agentes de mayor edad por personas más jóvenes, aptas para asumir funciones exigentes desde el punto de vista físico. En este punto, el presente asunto se distingue claramente del asunto que dio lugar a la sentencia de 13 de noviembre de 2014, *Vital Pérez* ([C-416/13](#), [EU:C:2014:2371](#)), en el cual, como se desprende del apartado 56 de dicha sentencia, no se demostró que el objetivo de garantizar el carácter operativo y el buen funcionamiento del cuerpo de agentes de Policía Local exigiera mantener una determinada estructura de edad en su seno que imponga seleccionar exclusivamente a funcionarios que no sobrepasen la edad de 30 años.
- 46 De todas las consideraciones anteriores se deduce que las funciones de los agentes de la Escala Básica de la Ertzaintza implican tareas exigentes desde un punto de vista físico. Pues bien, la Academia alegó también que la edad a la que se selecciona a un agente de la Ertzaintza determina el tiempo durante el cual podrá desempeñar estas tareas. Un agente seleccionado a los 34 años, dado que, por lo demás, deberá seguir una formación de unos dos años de duración, podrá ser destinado a dichas tareas durante un período máximo de 19 años, es decir, hasta que alcance la edad de 55 años. En estas circunstancias, una selección a una edad más avanzada afectaría negativamente a la posibilidad de destinar un número suficiente de agentes a las tareas más exigentes desde un punto de vista físico. Asimismo, tal selección no permitiría que los agentes seleccionados de este modo estuvieran destinados a las citadas tareas durante un período de tiempo suficientemente largo. Por último, como explicó la Academia, la organización razonable del Cuerpo de la Ertzaintza requiere que se garantice un equilibrio entre el número de puestos exigentes desde el punto de vista físico, que no están adaptados a los agentes de mayor edad, y el número de puestos menos exigentes desde este punto de vista, que pueden ser ocupados por estos agentes (véase, por analogía, la sentencia de 12 de enero de 2010, *Wolf*, [C-229/08](#), [EU:C:2010:3](#), apartado 43).
- 47 Por otro lado, como señaló el Abogado General en el punto 38 de sus conclusiones, los fallos que se puede temer que se produzcan en el funcionamiento de los servicios de la Ertzaintza excluyen que la organización de pruebas físicas exigentes y eliminatorias durante un procedimiento selectivo pueda ser una medida alternativa menos restrictiva. En efecto, el objetivo consistente en mantener el carácter operativo y el buen funcionamiento del servicio de la Ertzaintza exige que, para restablecer una pirámide de edades satisfactoria, la posesión de las capacidades físicas específicas no deba entenderse de manera estática, únicamente durante las pruebas del proceso selectivo, sino de manera dinámica, teniendo en cuenta los años de servicio que prestará el agente después de ser seleccionado.
- 48 De ello se deduce que, sin perjuicio de que el tribunal remitente se asegure de que las diversas indicaciones que se desprenden de las observaciones formuladas y los documentos presentados ante el Tribunal de Justicia por la Academia y que se han mencionado anteriormente son exactas, puede considerarse que una norma como la controvertida en el litigio principal, que establece que los candidatos a agentes de la Ertzaintza no deben haber cumplido 35 años, por un lado, es adecuada al objetivo consistente en mantener el carácter operativo y el buen funcionamiento del servicio de policía de que se trata y, por otro, no va más allá de lo necesario para alcanzar este objetivo.
- 49 Toda vez que la diferencia de trato en función de la edad que resulta de esta norma no constituye una discriminación en virtud del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2000/78, no es necesario determinar si podría estar justificada con arreglo al artículo 6, apartado 1, letra c), de la referida Directiva.
- 50 De todas las consideraciones anteriores se desprende que procede responder a la cuestión prejudicial planteada que el artículo 2, apartado 2, de la Directiva 2000/78, en relación con el artículo 4, apartado 1, de ésta, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una norma como la controvertida en el litigio principal, que establece que los candidatos a puestos de agentes de un cuerpo de policía que ejercen todas las funciones operativas o ejecutivas que corresponden a dicho cuerpo no deben haber cumplido la edad de 35 años.

Costas

- 51 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Gran Sala) declara:

El artículo 2, apartado 2, de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, en relación con el artículo 4, apartado 1, de ésta, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una norma como la controvertida en el litigio principal, que establece que los candidatos a puestos de agentes de un cuerpo de policía que ejercen todas las

funciones operativas o ejecutivas que corresponden a dicho cuerpo no deben haber cumplido la edad de 35 años.

Lenaerts	Tizzano	Bay Larsen
da Cruz Vilaça	Juhász	Berger
Prechal	Rosas	Toader
Šváby		Jarašiūnas
Fernlund		Vajda

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 15 de noviembre de 2016.

El Secretario	El Presidente
A. Calot Escobar	K. Lenaerts

(*) Lengua de procedimiento: español.

CÀRRECS I PERSONAL**DEPARTAMENT D'INTERIOR**

RESOLUCIÓ INT/2501/2016, de 2 de novembre, de convocatòria mitjançant concurs específic per a la provisió del lloc de treball de facultatiu/iva especialista en avaluació mèdica, de la categoria de facultatiu/iva de l'escala de suport del cos de Mossos d'Esquadra (núm. de registre de la convocatòria DGP/002/16).

Atès que està pendent de provisió definitiva el lloc de treball, dotat pressupostàriament, de facultatiu/iva especialista en avaluació mèdica, de la categoria de facultatiu/iva de l'escala de suport del cos de Mossos d'Esquadra, la provisió del qual s'ha de fer pel sistema de concurs específic d'acord amb el que estableix la relació de llocs de treball vigent d'aquest cos;

Atès el que disposen la Llei 10/1994, d'11 de juliol, de la Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra; el Decret 45/1999, de 23 de febrer, de regulació dels llocs de treball de facultatius i tècnics del cos de Mossos d'Esquadra; el Decret 401/2006, de 24 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament de provisió de llocs de treball del cos de Mossos d'Esquadra; el Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública; el Decret 123/1997, de 13 de maig, pel qual s'aprova el Reglament general de provisió de llocs de treball i promoció professional dels funcionaris de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i la resta de normativa aplicable;

Atès el que disposa l'article 5.1 del Decret 401/2006, de 24 d'octubre, i de conformitat amb l'article 1.i) de la Resolució INT/81/2011, de 18 de gener, de delegació de competències del conseller d'Interior en el secretari general del Departament d'Interior,

Resolc:

–1 Convocar concurs específic per a la provisió del lloc de treball de facultatiu/iva especialista en avaluació mèdica, de la categoria de facultatiu/iva de l'escala de suport del cos de Mossos d'Esquadra, les característiques del qual són les que consten a l'annex 2, d'acord amb les bases que figuren a l'annex 1 d'aquesta Resolució.

–2 Contra aquesta Resolució i les seves bases, que exhaureixen la via administrativa, les persones interessades poden interposar, potestativament, recurs de reposició davant el secretari general del Departament d'Interior en el termini d'un mes a comptar de l'endemà de la seva publicació al DOGC, d'acord amb els articles 123 i 124 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, i l'article 77 de la Llei 26/2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya. També poden interposar directament recurs contenciós administratiu davant els jutjats contenciosos administratius de Barcelona o el corresponent a la circumscripció electoral on tinguin el domicili, en el termini de dos mesos a comptar de l'endemà de la seva publicació al DOGC, d'acord amb els articles 14 i 46 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa.

Igualment, les persones interessades poden interposar qualsevol altre recurs que considerin convenient per a la defensa dels seus interessos.

Barcelona, 2 de novembre de 2016

P. d. (Resolució INT/81/2011, de 18 de gener, DOGC de 24.1.2011)

Cèsar Puig i Casañas
Secretari general

Annex 1

Bases

-1 Lloc de treball

Es convoca concurs específic per a la provisió del lloc de treball de facultatiu/iva especialista en avaluació mèdica, de la categoria de facultatiu/iva de l'escala de suport del cos de Mossos d'Esquadra, les característiques del qual són les que consten a l'apartat 1 de l'annex 2 d'aquesta convocatòria.

-2 Persones participants

Poden participar en aquesta convocatòria les persones funcionàries de la categoria de facultatiu/iva de l'escala de suport del cos de Mossos d'Esquadra que reuneixin els requisits exigits en aquesta convocatòria i, en concret, els que determina la relació de llocs de treball, d'acord amb el que consta a l'apartat 2 de l'annex 2 d'aquesta convocatòria.

-3 Requisits de les persones participants

3.1 Les persones participants han de complir els requisits següents:

- a) Ser funcionari de la categoria de facultatiu/iva de l'escala de suport del cos de Mossos d'Esquadra de la Generalitat de Catalunya.
- b) Complir els requisits que estableixen l'apartat 2 de l'annex 2 d'aquesta convocatòria i l'article 6 del Decret 401/2006, de 24 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament de provisió de llocs de treball del cos de Mossos d'Esquadra.
- c) Estar, respecte de l'Administració de la Generalitat, en qualsevol de les situacions administratives que determina la normativa.

Les persones participants que tinguin una situació administrativa diferent de la de servei actiu poden participar en la convocatòria si l'últim dia del termini de presentació de sol·licituds de participació han complert el temps mínim exigint per la normativa per reingressar al servei actiu.

Les persones participants sancionades en ferm amb suspensió de funcions poden participar en la convocatòria si ha finalitzat la suspensió, i les sancionades amb trasllat del lloc de treball, amb canvi de destinació o, dins la mateixa localitat sense canvi de residència, hi poden participar si ha finalitzat el període que s'hagi determinat en la resolució sancionadora.

- d) Tenir el certificat del nivell de suficiència de català (C1), equivalent o superior de la Direcció General de Política Lingüística, d'acord amb la denominació del Decret 3/2014, de 7 de gener, pel qual es modifica el Decret 152/2001, de 29 de maig, sobre avaluació i certificació de coneixements de català.

Si aquest certificat no consta a l'expedient personal, les persones participants l'han d'adjuntar a la sol·licitud de participació. En el cas que no tinguin el certificat acreditatiu corresponent, s'avaluaran aquests coneixements en relació amb el lloc de treball a proveir, mitjançant una prova específica.

No obstant això, resten exemptes de realitzar aquesta prova les persones participants que hagin participat i obtingut destinació en convocatòries anteriors de l'Administració de la Generalitat en què hi hagués establert una prova de català del mateix nivell o superior a l'exigint en aquesta convocatòria.

En aquests supòsits, s'ha d'adjuntar a la sol·licitud de participació l'acreditació documental corresponent. Si es tracta d'algun dels processos selectius convocats i resolts pel Departament d'Interior, no serà necessària l'esmentada acreditació documental.

3.2 Les persones participants han de complir els requisits establerts anteriorment l'últim dia del termini de

presentació de les sol·licituds de participació que estableix la base 4.1 d'aquesta convocatòria, excepte el requisit de la base 3.1.d), que s'ha de complir abans de la publicació de la llista provisional de persones participants admeses i excloses. Així mateix, aquests requisits s'han de continuar complint fins a la data de resolució d'aquesta convocatòria. Les persones participants que no compleixin algun dels requisits seran excloses de la convocatòria.

–4 Participació

4.1 Sol·licitud de participació i termini de presentació.

La sol·licitud de participació en aquesta convocatòria està a disposició de les persones interessades als llocs establerts a la base 4.2 i a la intranet de la Direcció General de la Policia.

A la sol·licitud de participació s'ha d'adjuntar un certificat emès per l'òrgan competent en matèria de personal, acreditatiu dels requisits de participació i dels mèrits.

La sol·licitud de participació en aquesta convocatòria, degudament emplenada i signada, juntament amb el certificat esmentat anteriorment, s'ha d'adreçar al secretari general del Departament d'Interior, en el termini de quinze dies hàbils a comptar de l'endemà de la publicació d'aquesta convocatòria al DOGC.

4.2 Llocs de presentació.

La sol·licitud de participació s'ha de presentar a qualsevol de les adreces que es detallen a continuació:

Registre del Departament d'Interior, carrer de la Diputació, 355, 08009 Barcelona.

Registre de la Direcció General de la Policia, travessera de les Corts, 319-321, 08029 Barcelona.

Registre de la Direcció General de la Policia, Regió Policial de Girona, carrer de Vista Alegre, 5, 17004 Girona.

Registre de la Direcció General de la Policia, Regió Policial Metropolitana Sud, carretera de la Sàns, 66, 08980 Sant Feliu de Llobregat.

Registre de la Direcció General de la Policia, Regió Policial Central, avinguda dels Països Catalans, 169-171, sector els Trullols, 08243 Manresa.

Registre de la Direcció General de la Policia, Regió Policial Camp de Tarragona, plaça dels Mossos d'Esquadra, 1, 43006 Tarragona.

Registre de la Direcció General de la Policia, Regió Policial Terres de l'Ebre, carrer de Ferran Arasa, 5-7, 43500 Tortosa.

Registre de la Direcció General de la Policia, Regió Policial Pirineu Occidental, avinguda de Guillem Graell, s/n, 25700 la Seu d'Urgell.

Registre de la Direcció General de la Policia, Regió Policial Ponent, carrer de Sant Hilari, 38, 25008 Lleida.

Registre de la Direcció General de la Policia, Regió Policial Metropolitana Nord, carrer de l'Olivar, 6, 08402 Granollers.

Registre del Servei Territorial d'Interior a Girona, plaça de Pompeu Fabra, 1, 17002 Girona.

Registre del Servei Territorial d'Interior a Lleida, carrer de Vallcalent, 1, 25006 Lleida.

Registre del Servei Territorial d'Interior a Tarragona, carrer de Sant Francesc, 3, 43003 Tarragona.

Registre del Servei Territorial d'Interior a les Terres de l'Ebre, carrer de Lluís Canalda, 2, 3r, 43500 Tortosa.

Registre del Servei Territorial d'Interior a la Catalunya Central, carrer d'Àngel Guimerà, 14, 4t, 08241 Manresa.

Registre del Servei Territorial d'Interior a l'Alt Pirineu i Aran, passatge d'Alzina, 3, 25700 la Seu d'Urgell.

La sol·licitud de participació també es pot presentar en qualsevol dels llocs i pels mitjans que estableix l'article 16.4 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

4.3 Les sol·licituds de participació en aquesta convocatòria tenen caràcter vinculant per a les persones participants i només s'admetran les renúncies adreçades al secretari general del Departament d'Interior que estiguin registrades dins el termini dels deu dies hàbils següents a la finalització del termini de presentació de sol·licituds de participació. Un cop transcorregut aquest termini no s'admetran renúncies a la participació,

excepte per causes objectives degudament justificades per les persones participants i apreciades per la Comissió de Valoració.

4.4 Amb la formalització i la presentació de la sol·licitud de participació, les persones participants declaren que són certes totes les dades consignades i que reuneixen els requisits exigits en la convocatòria.

4.5 Protecció de dades de caràcter personal.

La presentació de la sol·licitud de participació en aquesta convocatòria es considera com un consentiment exprés de la persona participant per al tractament de les seves dades de caràcter personal, necessàries per gestionar la convocatòria.

En compliment del que disposa la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal, les dades personals que facilitin les persones participants en les seves sol·licituds de participació, així com en altra documentació que puguin aportar i, si s'escau, les que es puguin generar com a conseqüència de la seva participació en aquesta convocatòria, s'emmagatzemaran en el fitxer Registre de convocatòries de selecció de personal del cos de Mossos d'Esquadra (RECSP CME) de la Direcció General de la Policia.

Les persones participants poden exercir els drets d'accés, rectificació, cancel·lació i oposició davant la subdirectora general de Recursos Humans de la Direcció General de la Policia, travessera de les Corts, 319-321, 08029 Barcelona.

-5 Comissió de Valoració

5.1 La Comissió de Valoració és l'òrgan que s'encarrega del desenvolupament d'aquesta convocatòria i està formada per les persones següents:

Titulars:

Begoña Vericat Beltran, que actuarà com a presidenta.

Ana Santaularia Morros, que actuarà com a vocal.

Maria Pau Martí González, que actuarà com a vocal.

Suplents:

Xavier Bonsom Belart, que actuarà com a president.

Francesca Roig López, que actuarà com a vocal.

Núria Iglesias Xifra, que actuarà com a vocal.

Pot assistir a les reunions de la Comissió de Valoració, com a observadora, amb veu però sense vot, una persona representant de cadascuna de les organitzacions sindicals amb representació al Consell de la Policia – Mossos d'Esquadra.

5.2 L'abstenció i la recusació dels membres de la Comissió de Valoració s'han d'ajustar al que estableixen els articles 23 i 24 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.

5.3 La Comissió de Valoració pot disposar la incorporació de persones assessores especialistes, que tindran veu però no vot.

5.4 La Comissió de Valoració té atribuïdes, entre d'altres, les funcions d'aprovar els criteris tècnics per valorar les dues fases de la convocatòria.

5.5 La Comissió de Valoració, quan ho consideri convenient, pot convocar personalment les persones participants per tal d'aclarir punts dubtosos dels mèrits i les capacitats o altres aspectes de la documentació que hagin aportat.

5.6 La Comissió de Valoració, si té coneixement que alguna de les persones participants no reuneix la totalitat dels requisits exigits en aquesta convocatòria, en pot acordar l'exclusió en qualsevol moment, amb l'audiència prèvia de la persona participant.

5.7 La Comissió de Valoració pot excloure les persones participants que, durant el transcurs de la convocatòria, realitzin conductes contràries a la bona fe, orientades a desvirtuar els principis d'equitat i d'igualtat o altres comportaments que alterin el desenvolupament normal de la convocatòria.

5.8 La Comissió de Valoració, amb caràcter general, publicarà les actuacions que requereixin notificació a les

persones participants als llocs que estableix la base 4.2. Amb aquesta publicació es considera realitzada la notificació a les persones participants i s'inicien els terminis a l'efecte de possibles recursos. Així mateix, per tal de facilitar la màxima divulgació però sense que es pugui tenir en consideració a l'efecte del còmput dels terminis, es pot consultar la informació publicada per la Comissió de Valoració a la intranet de la Direcció General de la Policia. No obstant això, l'única informació vàlida és l'exposada als llocs oficials indicats a la base 4.2.

5.9 La Comissió de Valoració, als efectes de comunicacions i altres incidències, té la seu a la Direcció General de la Policia (travessera de les Corts, 319-321, 08029 Barcelona), la qual li presta el suport material i tècnic necessari per a la seva actuació.

-6 Fases de la convocatòria

Aquesta convocatòria es valora fins a 100 punts com a màxim i consta de les fases següents:

Primera fase: consta de la valoració dels mèrits especificats a la base 6.1 de la convocatòria.

Segona fase: consta del que estableix la base 6.2 de la convocatòria.

6.1 Primera fase.

Els mèrits es valoren amb referència a l'últim dia del termini de presentació de les sol·licituds de participació.

Els mèrits es valoren en relació amb el lloc de treball fins a 65 punts com a màxim, d'acord amb el barem següent:

6.1.1 Grau personal.

El grau personal consolidat, dins l'interval del grup del lloc convocat, es valora fins a 5 punts com a màxim, d'acord amb la distribució següent:

Grau consolidat superior al nivell del lloc convocat: 5 punts.

Grau consolidat igual al nivell del lloc convocat: 4 punts.

Grau consolidat inferior al nivell del lloc convocat: 3 punts.

6.1.2 Experiència professional.

Es valora l'experiència professional en la categoria de facultatiu/iva de l'escala de suport del cos de Mossos d'Esquadra, especialment en l'exercici de funcions semblants a les pròpies del lloc convocat, tenint en compte el contingut tècnic i l'especialització dels llocs ocupats en relació amb el que es convoca i les aptituds i habilitats requerides, amb especial consideració a l'experiència que consta a l'apartat 5.2 de l'annex 2. Es valora a raó d'1,5 punts per any complet de servei, fins a 30 punts com a màxim.

No es tenen en compte períodes inferiors a un any.

6.1.3 Cursos de formació i perfeccionament.

Els cursos de formació i perfeccionament es valoren fins a 5 punts com a màxim.

Els cursos de formació i perfeccionament que es valoren són els directament relacionats amb les funcions pròpies del lloc de treball a proveir en aquesta convocatòria, d'una durada igual o superior a 20 hores, sempre que s'hagi emès el diploma o certificat d'aprofitament corresponent.

Els certificats dels cursos han de complir el que estableix la Instrucció 12/2015, de 13 de maig, per la qual es regula l'acreditació, informatització i incorporació a l'expedient personal de la formació del personal policial del cos de Mossos d'Esquadra, i es valoren sempre que la data d'expedició no sigui posterior a l'últim dia del termini de presentació de sol·licituds de participació.

6.1.4 Antiguitat.

L'antiguitat es valora a raó de 0,80 punts per any complet de servei en cossos policials, fins a 10 punts com a màxim.

A aquests efectes, es valoren els serveis efectius prestats i reconeguts per l'òrgan competent del Departament d'Interior, a l'empara de la Llei 70/1978, de 26 de desembre, de reconeixement de serveis previs a l'Administració pública i disposicions concordants.

No es tenen en compte els períodes inferiors a un any ni els serveis prestats simultàniament.

6.1.5 Coneixements de la llengua catalana.

Els certificats acreditatius del nivell superior de català (C2) de la Direcció General de Política Lingüística, d'acord amb la denominació del Decret 3/2014, de 7 de gener, pel qual es modifica el Decret 152/2001, de 29 de maig, sobre avaluació i certificació de coneixements de català, o equivalents, es valoren amb 5 punts com a màxim.

Les equivalències al nivell esmentat s'estableixen d'acord amb l'Ordre VCP/491/2009, de 12 de novembre, per la qual es refonen i s'actualitzen els títols, diplomes i certificats equivalents als certificats de coneixements de català de la Secretaria de Política Lingüística (DOGC núm. 5511, de 23.11.2009), modificada per l'Ordre VCP/233/2010, de 12 d'abril (DOGC núm. 5610, de 19.4.2010).

Els certificats de coneixements de llengua catalana han de complir el que estableix la Instrucció 12/2015, de 13 de maig, per la qual es regula l'acreditació, informatització i incorporació a l'expedient personal de la formació del personal policial del cos de Mossos d'Esquadra, i es valoren sempre que la data d'expedició no sigui posterior a l'últim dia del termini de presentació de sol·licituds de participació.

6.1.6 Titulacions acadèmiques.

Les titulacions acadèmiques es valoren fins a 5 punts com a màxim sempre que siguin rellevants per al lloc de treball a proveir, segons el barem següent:

- a) El títol de doctor i de màster universitari oficial es valora amb 5 punts cadascun.
- b) El títol universitari de grau, de llicenciat, d'enginyer i d'arquitecte es valora amb 3 punts cadascun.

Es valoren les titulacions oficials universitàries de grau, de màster universitari i doctor regulades pel Reial decret 1393/2007, de 29 d'octubre, pel qual s'estableix l'ordenació dels ensenyaments universitaris oficials.

No es valora la titulació acadèmica que s'exigeixi com a requisit indispensable per participar en aquesta convocatòria o per accedir a l'escala i a la categoria corresponent.

Només es valoren les titulacions acadèmiques de nivell més alt de les acreditades per les persones participants.

No es valoren els cursos, les proves ni les titulacions que només serveixin per accedir a determinats ensenyaments.

Les titulacions acadèmiques han de complir el que estableix la Instrucció 12/2015, de 13 de maig, per la qual es regula l'acreditació, informatització i incorporació a l'expedient personal de la formació del personal policial del cos de Mossos d'Esquadra, i es valoren sempre que la data d'expedició no sigui posterior a l'últim dia del termini de presentació de sol·licituds de participació.

6.1.7 Recompenses i distincions del cos de Mossos d'Esquadra.

Les recompenses i distincions rebudes per serveis policials en el cos de Mossos d'Esquadra es valoren fins a 2 punts com a màxim segons el barem següent:

- a) Medalles: es valoren amb 1,5 punts cadascuna.
- b) Felicitacions públiques individuals: es valoren amb 0,5 punts cadascuna.
- c) Felicitacions públiques col·lectives atorgades de forma nominal: es valoren amb 0,25 punts cadascuna.

Només es valoren les recompenses i distincions que estableix el Decret 184/1995, de 13 de juny, de regulació dels uniformes reglamentaris, els distintius, les distincions, les salutacions i la identificació del cos de la Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra.

6.1.8 Coneixements de llengües estrangeres.

Els coneixements de llengües estrangeres (alemany, anglès, àrab, coreà, danès, finès, francès, grec, italià, japonès, neerlandès, noruec, portuguès, romanès, rus, suec, turc i xinès) es valoren fins a 3 punts com a màxim, d'acord amb el barem següent:

- a) Els certificats acreditatius de nivell llandar (B1) del Marc europeu comú de referència (MECR) o equivalent es valoren amb 0,5 punts cadascun.
- b) Els certificats acreditatius de nivell avançat (B2) del Marc europeu comú de referència (MECR) o equivalent es valoren amb 1 punt cadascun.

c) Els certificats acreditatius de nivell de domini funcional efectiu (C1) del Marc europeu comú de referència (MECR) o equivalent es valoren amb 1,5 punts cadascun.

d) Els certificats acreditatius de domini (C2) del Marc europeu comú de referència (MECR) o equivalent es valoren amb 2 punts cadascun.

Només es valora el nivell més alt acreditat per les persones participants d'una mateixa llengua estrangera.

Els certificats de coneixements de llengües estrangeres han de complir el que estableix la Instrucció 12/2015, de 13 de maig, per la qual es regula l'acreditació, informatització i incorporació a l'expedient personal de la formació del personal policial del cos de Mossos d'Esquadra, i es valoren sempre que la data d'expedició no sigui posterior a l'últim dia del termini de presentació de sol·licituds de participació.

6.2 Segona fase.

Aquesta fase, que té com a finalitat la valoració dels coneixements, l'experiència, les aptituds i les habilitats que preveu l'apartat 5 de l'annex 2 de la convocatòria, consta de:

a) Memòria: les persones participants han de presentar una memòria, que versarà sobre el contingut funcional del lloc que s'ha de proveir d'acord amb la informació que consta en la relació de llocs de treball i en el manual d'organització, tenint en compte, especialment, el contingut de l'apartat 5.3 de l'annex 2.

La memòria ha de constar de dues parts, una consistent en una anàlisi de les funcions del lloc convocat i una altra, en un estudi o projecte de millora organitzativa o funcional. Aquest document ha de tenir una extensió mínima de 25 pàgines i màxima de 40 pàgines DIN A4, a doble espai, i s'ha de presentar a la presidenta de la Comissió de Valoració dins el termini màxim de quinze dies naturals a comptar de l'endemà de la data de finalització del termini de presentació de sol·licituds. Així mateix, les persones participants exposaran la memòria davant la Comissió de Valoració i els seus membres podran efectuar les preguntes o demanar els aclariments que considerin oportuns.

b) Entrevista: les persones participants han de realitzar una entrevista per competències que demostrï el grau d'adequació del seu perfil amb el perfil del lloc de treball a proveir, tenint en compte, especialment, el contingut de l'apartat 5.5 de l'annex 2 (habilitats).

Aquesta fase es valora fins a 35 punts com a màxim i, per superar-la, s'ha d'obtenir una puntuació mínima de 17,50 punts.

–7 Desenvolupament de la convocatòria

7.1 Es farà pública, si escau, d'acord amb el que estableix la base 5.8, la llista de persones convocades a la prova de coneixements de llengua catalana, a la qual es refereix la base 3.1.d) d'aquesta convocatòria, amb indicació del dia, l'hora i el lloc de realització, un cop transcorreguts deu dies a partir de la finalització del termini de presentació de sol·licituds de participació.

7.2 Les persones participants que no compareguin en el lloc, la data i l'hora indicats per realitzar la prova de coneixements de llengua catalana, així com a les actuacions de què consta la segona fase, seran excloses de la convocatòria.

7.3 Les persones participants, en les diferents fases d'aquesta convocatòria, s'han d'identificar mitjançant la presentació del DNI, del passaport o del permís de conduir originals. La manca de presentació d'aquesta documentació determina l'exclusió de les persones participants de la convocatòria.

7.4 Un cop realitzada aquesta prova es publicarà, d'acord amb el que estableix la base 5.8, la llista provisional de persones admeses i excloses amb indicació dels motius d'exclusió un cop transcorreguts els terminis establerts de participació i de presentació de renúncies.

7.5 Les persones participants disposen d'un termini de deu dies hàbils, a comptar de l'endemà de la data de publicació de la llista provisional, per formular les al·legacions que considerin pertinents adreçades a esmenar els defectes que s'hagin pogut produir en la llista provisional publicada o per aportar la documentació requerida per la convocatòria.

En tot cas, i a fi d'evitar errors, les persones participants han de comprovar fefaentment no només que no estan excloses de la convocatòria, sinó que, a més, hi consten com a admeses.

En el cas que una persona participant no aparegui en la llista provisional de persones participants admeses i excloses, a l'hora de formular la reclamació corresponent ha d'adjuntar una fotocòpia de la sol·licitud de participació registrada.

En el cas que les persones participants excloses no esmenin dins d'aquest termini els defectes que se'ls imputen o no aportin la documentació preceptiva que n'hagi motivat l'exclusió, es considerarà que desisteixen de la seva sol·licitud de participació.

7.6 Transcorregut el termini d'al·legacions, la Comissió de Valoració estimarà o desestimarà les al·legacions presentades a la llista provisional mitjançant la publicació de la llista definitiva de persones participants admeses i excloses amb indicació dels motius d'exclusió.

7.7 Un cop efectuada la valoració de la primera fase de la convocatòria, la Comissió de Valoració publicarà la llista provisional de valoració de la primera fase de la convocatòria i el dia, l'hora i el lloc per a l'exposició de la memòria i la realització de l'entrevista, previstes a la base 6.2.

Les persones participants poden formular les al·legacions que considerin pertinents a la llista provisional de valoració de la primera fase de la convocatòria, en el termini de deu dies hàbils a comptar de l'endemà de la data de publicació de la llista.

7.8 Un cop efectuada la valoració de la segona fase de la convocatòria, la Comissió de Valoració publicarà la llista definitiva de valoració de la primera fase i la llista de resultats de la segona fase. Així mateix, la Comissió de Valoració elaborarà la proposta de resolució de la convocatòria, que elevarà a l'òrgan convocant per tal que, si escau, l'aprovi i efectui la resolució de la convocatòria.

7.9 Els empats en la puntuació s'han de dirimir d'acord amb la puntuació atorgada als mèrits enunciats des de la base 6.1.1 fins a la base 6.1.8, segons l'ordre expressat. Si persisteix l'empat es resoldrà, primer, segons la data d'ingrés com a persona funcionària a la categoria objecte d'aquesta convocatòria, i si es manté l'empat, per l'ordre de la puntuació obtinguda al final del procés selectiu per ingressar a la categoria objecte d'aquesta convocatòria.

–8 Resolució de la convocatòria, cessament i presa de possessió

8.1 Aquesta convocatòria la resol el secretari general del Departament d'Interior, en un termini no superior a sis mesos a comptar de l'endemà de la finalització del termini de presentació de sol·licituds de participació.

La resolució de la convocatòria de concurs específic s'ha de publicar al DOGC, la qual cosa serveix de notificació a les persones interessades d'acord amb el que estableix l'article 45.1.b) de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

8.2 El lloc de treball assignat és irrenunciable, llevat que abans que finalitzi el termini de presa de possessió s'esdevingui alguna de les circumstàncies que figuren a l'article 14.1 del Decret 401/2006, de 24 d'octubre, pel qual s'aprova el Reglament de provisió de llocs de treball del cos de Mossos d'Esquadra.

8.3 El lloc de treball assignat té la consideració de voluntari i, en conseqüència, no dóna dret a indemnització per cap concepte.

8.4 Les persones funcionàries han de cessar en el lloc de treball que ocupen el segon dia hàbil següent al de la publicació de la resolució d'aquesta convocatòria al DOGC.

8.5 El termini de presa de possessió en el nou lloc de treball és l'endemà del cessament si el nou lloc de treball assignat no implica canvi de localitat de destinació; com a màxim el tercer dia del cessament si el nou lloc de treball assignat comporta canvi de localitat de destinació dins la regió policial o àrea regional de trànsit o dins un mateix àmbit territorial, i com a màxim el cinquè dia del cessament si el nou lloc de treball assignat comporta canvi de localitat de destinació a una altra regió policial o àrea regional de trànsit o a un altre àmbit territorial.

8.6 Si la resolució de la convocatòria comporta reingrés al servei actiu, el termini de presa de possessió serà com a màxim de tres dies a comptar de l'endemà de la publicació de la resolució d'aquesta convocatòria al DOGC.

8.7 El director general de la Policia pot prorrogar el termini de cessament fins a tres mesos com a màxim, sempre que sigui indispensable per necessitats del servei.

Així mateix, el director general de la Policia pot concedir una pròrroga d'incorporació al nou lloc de treball de fins a vint dies hàbils, si la presa de possessió implica canvi de localitat de destinació i la persona participant ho sol·licita per raons justificades.

8.8 A l'efecte de còmput de terminis, es consideren la mateixa localitat els municipis els nuclis urbans dels quals estiguin units sense solució de continuïtat per raons urbanístiques o similars i que disposin de serveis de

transport urbà col·lectiu comuns.

8.9 Les diligències de cessament i presa de possessió de les persones funcionàries que accedeixin a un nou lloc de treball s'han d'inscriure en el Registre general de personal de la Generalitat.

–9 Règim de recursos

9.1 Contra les resolucions definitives del secretari general del Departament d'Interior, les persones interessades poden interposar, potestativament, recurs de reposició en el termini d'un mes a comptar de l'endemà de la seva publicació o notificació davant el secretari general del Departament d'Interior, d'acord amb les articles 123 i 124 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, i l'article 77 de la Llei 26/2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya. També poden interposar directament recurs contenciós administratiu davant els jutjats contenciosos administratius de Barcelona o el corresponent a la circumscripció electoral on tinguin el domicili, en el termini de dos mesos a comptar de l'endemà de la seva publicació al DOGC, d'acord amb els articles 14 i 46 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa.

9.2 Contra les resolucions definitives i els actes de tràmit de la Comissió de Valoració, si aquests últims decideixen directament o indirectament el fons de l'assumpte, determinen la impossibilitat de continuar la convocatòria o produeixen indefensió o perjudici irreparable a drets i interessos legítims, les persones interessades poden interposar, en el termini d'un mes a comptar de l'endemà de la seva publicació o notificació, recurs d'alçada davant el secretari general del Departament d'Interior, d'acord amb els articles 121 i 122 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, i 76 de la Llei 26/2010, del 3 d'agost, abans esmentades.

Igualment, les persones interessades poden interposar qualsevol altre recurs que considerin convenient per a la defensa dels seus interessos.

Annex 2

–1 Característiques del lloc de treball

Nom del lloc: facultatiu/iva especialista en avaluació mèdica.

Localitat: Barcelona.

Departament: Interior.

Unitat directiva: Direcció General de la Policia.

Nivell: 24.

Complement específic: 13.694,28 euros.

Jornada: especial.

Horari: especial.

Tipus de lloc: singular.

Forma de provisió: concurs específic.

–2 Requisits de participació

Grup: A.

Mobilitat: Administració de la Generalitat de Catalunya.

Col·lectiu de cossos: cos de Mossos d'Esquadra.

Especificació de cossos: categoria de facultatiu/iva de l'escala de suport del cos de Mossos d'Esquadra.

Titulació específica: medicina.

–3 Requisits de coneixement de la llengua catalana

Nivell de suficiència de català (C1) de la Direcció General de Política Lingüística, o equivalent.

–4 Contingut funcional

Missió:

Verificar l'estat de salut dels aspirants al cos de Mossos d'Esquadra per a l'exercici de la professió, determinar la idoneïtat mèdica requerida als membres del cos en els processos de promoció, provisió i per romandre en el lloc de treball, i també participar en el seguiment de l'absentisme per causes mèdiques i emetre dictamen sobre l'estat físic dels membres del cos en els expedients de declaració en la situació administrativa especial de segona activitat.

Funcions:

Realitzar actuacions i controls mèdics destinats a la verificació de l'estat de salut de les persones funcionàries del cos de Mossos d'Esquadra per garantir l'exercici de la tasca policial.

Participar en el seguiment de l'absentisme, per motius de salut, de les persones funcionàries del cos de Mossos d'Esquadra i, en els casos que ho requereixin, donar-los suport en la reincorporació a llocs de treball adaptats a les circumstàncies concretes d'aquestes persones, una vegada finalitzada l'absència.

Participar en els procediments de reconeixement de les situacions d'invalidesa de les persones funcionàries del cos de Mossos d'Esquadra.

Assessorar i informar sobre la situació administrativa especial de segona activitat les persones funcionàries del cos de Mossos d'Esquadra que ho requereixin, així com organitzar i formar part dels tribunals mèdics previstos en els procediments de reconeixement de la situació administrativa especial de segona activitat.

Participar en l'avaluació de l'exclusió per causes mèdiques en les diferents convocatòries d'accés a places i provisió de llocs de treball de la Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra.

Assessorar mèdicament la Subdirecció General de Recursos Humans i informar sobre el compliment dels requisits que en l'àmbit mèdic donen dret a les persones funcionàries del cos de Mossos d'Esquadra a gaudir de permisos, llicències i reduccions de jornada per cura de familiars, o que justifiquen canvis de lloc de treball per motius de salut, d'acord amb la normativa aplicable.

Exercir qualsevol altra funció que se li encomani en relació amb les anteriors.

A més, les pròpies del cos o l'escala a què ha de pertànyer el funcionari que l'ocupi (art. 66 del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre).

Tasques bàsiques o activitats:

Realitzar les visites mèdiques requerides pels caps policials per verificar l'estat de salut de les persones funcionàries del cos de Mossos d'Esquadra, sol·licitar els informes mèdics i les proves complementàries necessàries, i realitzar exploracions amb la finalitat de valorar si l'estat de salut de l'agent requereix un canvi de lloc de treball, una adaptació temporal del lloc de treball ocupat, un inici d'expedient per passar a la situació administrativa especial de segona activitat o si cal fer una proposta d'incapacitat permanent.

Realitzar visites mèdiques per valorar l'aptitud per a l'ús d'armes de foc de manera permanent i, en funció del resultat, proposar l'inici de l'expedient per passar a la situació administrativa especial de segona activitat.

Supervisar que en els procediments de retirada d'arma per risc greu s'hagin complert tots els tràmits previstos a la Instrucció 8/2016, de 24 de maig, sobre la tinença d'armes de foc per part dels membres de la Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra, i fer la proposta de ratificació o anul·lació de la retirada d'arma prèvia a l'emissió de les resolucions corresponents.

Realitzar visites mèdiques als agents en situació d'incapacitat temporal per verificar l'adequació entre l'activitat laboral, el diagnòstic i la situació d'incapacitat temporal i, si escau, preparar els informes per instar la revisió per l'Institut Català d'Avaluacions Mèdiques.

Realitzar visites mèdiques als agents en situació d'incapacitat temporal i, si escau, fer les gestions per proposar

l'avançament de proves diagnòstiques i informar l'agent de les diferents mesures de reincorporació a les quals es pot acollir: canvi de lloc de treball, adaptació del lloc de treball ocupat o inici d'expedient per passar a la situació administrativa especial de segona activitat.

Assessorar mèdicament les persones funcionàries del cos de Mossos d'Esquadra que ho sol·licitin sobre la tramitació d'expedients d'incapacitat permanent, de passi a la situació administrativa especial de segona activitat i d'adscripció a llocs de suport no policial.

Revisar tota la documentació mèdica disponible abans de donar el vistiplau a la tramitació de propostes d'adaptació de llocs de treball per causes mèdiques.

Participar com a membre del tribunal mèdic a què fa referència l'article 14 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, per avaluar les condicions físiques o psíquiques de les persones funcionàries que han sol·licitat el passi a segona activitat i emetre el dictamen corresponent.

Participar en l'avaluació mèdica dels aspirants que es presenten a les convocatòries d'ingrés al cos de Mossos d'Esquadra i realitzar visites mèdiques, si escau, per comprovar-ne l'estat de salut, mentre tenen la consideració de funcionaris en pràctiques.

Elaborar els informes mèdics que es requereixen per assignar els llocs de treball de segona activitat, resoldre dubtes i, així mateix, fer el seguiment i proposar revisions de les persones que es troben en aquesta situació administrativa especial de segona activitat, assessorant els caps per a una adaptació adequada.

Assessorar els caps policials amb informació més concreta sobre les limitacions físiques o psíquiques de les persones funcionàries que passen a la situació administrativa especial de segona activitat per tal d'assolir una adaptació adequada.

Participar en l'avaluació mèdica de les persones funcionàries del cos de Mossos d'Esquadra que es presenten a les convocatòries de promoció i provisió de llocs de treball.

Realitzar la valoració mèdica de la documentació aportada per les persones funcionàries que sol·liciten el reconeixement de la millora econòmica de la incapacitat temporal en els casos d'intervenció quirúrgica.

Valorar el grau d'afectació de les malalties en les tasques que desenvolupen les persones funcionàries que sol·liciten un canvi de destinació o un apropament al domicili habitual per motius mèdics i, si escau, fer una revisió mèdica.

Valorar la documentació mèdica aportada per les persones funcionàries del cos de Mossos d'Esquadra per acreditar el compliment de requisits en el gaudiment de permisos, llicències i reduccions de jornada per tenir cura de familiars i requerir-los, si s'escau, informes mèdics complementaris.

Informar mèdicament sobre la viabilitat de les peticions de canvis de lloc de treball per motius de salut, en vista de la documentació mèdica justificativa aportada per les persones funcionàries del cos de Mossos d'Esquadra o amb la realització de visites mèdiques.

-5 Altres coneixements

5.1 Coneixements convenients:

Medicina avaluadora.

Medicina del treball.

Patologies musculoesquelètiques o traumatologia.

Altres especialitats preventives: seguretat, higiene, ergonomia i psicosociologia aplicada.

5.2 Experiència convenient:

Medicina avaluadora.

Medicina del treball.

5.3 Altres coneixements:

Valoració de patologies relacionades amb el treball.

Estructura i funcions del cos de Mossos d'Esquadra per a la valoració mèdica dels requeriments d'aptitud

psicofísica dels llocs de treball.

Situació administrativa especial de segona activitat en el cos de Mossos d'Esquadra i altres adaptacions dels llocs de treball.

5.4 Aptituds:

Raonament verbal.

Raonament esquemàtic.

5.5 Habilitats:

Rigor i mètode.

Comunicació.

Empatia i escolta activa.

Tolerància a la pressió.

Flexibilitat i adaptabilitat.

(16.313.040)



Sol·licitud de participació en la convocatòria mitjançant concurs específic per a la provisió del lloc de treball de facultatiu/iva especialista en avaluació mèdica de la categoria de facultatiu/iva de l'escala de suport del cos de Mossos d'Esquadra (núm. de registre de la convocatòria DGP/002/16)

Dades de la persona participant

Cognoms i nom

TIP

DNI

Telèfon mòbil

Adreça de correu electrònic

Documentació annexa (d'acord amb la convocatòria)

☐ Certificat emès per l'òrgan competent en matèria de personal, acreditatiu dels requisits de participació i dels mèrits.

Sol·licito participar en la convocatòria referida en aquest document i declaro que són certes totes les dades consignades en aquesta sol·licitud i que reuneixo les condicions exigides en la convocatòria.

Signatura de la persona participant

Municipi i data,

SECRETARIA GENERAL DEL DEPARTAMENT D'INTERIOR

En compliment de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal, us informem que les vostres dades s'inclouran en el fitxer "Registre de convocatòries de selecció del personal del cos de Mossos d'Esquadra (RECSP CME)", regulat a l'Ordre IRP/435/2009, de 2 d'octubre, (DOGC núm. 5483) per a les finalitats que s'hi preveuen, i podran ser cedides d'acord amb la normativa aplicable. Podeu exercir els vostres drets d'accés, rectificació i cancel·lació, davant la persona titular de la Subdirecció General de Recursos Humans (travessera de les Corts, 319-321, 08029 Barcelona)

Núm. 8357

AJUNTAMENT DE PALAFRUGELL*Edicte d'aprovació definitiva del Reglament de segona activitat a la Policia Local de Palafrugell*

Expedient: [3/2016 de Ordenances i reglaments]

El Ple de l'Ajuntament, el dia 26 de juliol de 2016, es va acordar inicialment el reglament de segona activitat a la Policia Local de Palafrugell.

En el termini de 30 dies hàbils es va exposar al públic, mitjançant edicte publicat en el BOP número 149, de 5 d'agost de 2016, durant el qual no s'ha presentat cap reclamació ni al·legació. També es va publicar anuncis al DOGC número 7177 de data 4 d'agost de 2016 i al tauler d'anuncis de la Corporació.

En compliment dels articles 70.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, 178.2 del Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel que s'aprova el text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya i 66 del Decret 179/1995, de 13 de juny, pel que s'aprova el Reglament d'obres, activitats i serveis dels ens locals, es procedeix a la publicació íntegra de l'Ordenança.

Contra la mateixa es pot interposar recurs contenciós-administratiu davant el Tribunal Superior de Justícia de Catalunya durant el termini de dos mesos de la data de la seva publicació.

Text:

REGLAMENT SEGONA ACTIVITAT POLICIA LOCAL**EXPOSICIÓ DE MOTIUS**

Les funcions que per mandat constitucional estableix la Llei 16/1991, de 10 de juliol, de les policies locals de Catalunya, atribueix al funcionariat de la Policia Local unes funcions eminentment operatives i de vegades arriscades i penoses.

El desenvolupament d'aquestes funcions requereix de determinades aptituds psicofísiques en aquells, que naturalment es van perdent amb l'edat, lesió o malaltia, i que impliquen una dificultat i un risc afegits als que comporta ordinàriament la funció policial que s'han de valorar en cada cas concret amb cura a fi de garantir el respecte, la integració i la igualtat d'oportunitats.

Com és sabut, el principi d'autonomia local recollit a la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, atribueix als Ajuntaments la potestat per aprovar els seus propis reglaments.

En conseqüència i a fi de garantir una adequada aptitud psicofísica en la prestació dels serveis, aquest Reglament regula la segona activitat a la Policia Local, procediment expressament previst als articles 43 i 44 de la Llei 16/1991.

És a saber que, a més dels motius expressats anteriorment, aquest Reglament també pretén fer compatibles els drets del personal de la Policia Local amb els interessos generals de l'Ajuntament, i el necessari recolzament de l'Ajuntament al funcionariat, a través de l'assignació d'efectius del personal afectat a altres destinacions d'acord amb la seva categoria professional i/o qualificació tècnica, en el qual pugui desenvolupar les seves funcions professionals adequadament.

Encara més, aquest reglament reflexa els darrers canvis normatius i criteris jurisprudencials progressistes dels darrers temps, en el sentit de reconèixer la compatibilitat del treball i les pensions derivades de qualsevol tipus d'incapacitat, fent compatible la desitjable reinserció del funcionariat amb capacitat disminuïda amb independència del 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. Entre aquestes normes, la Constitució Espanyola de 1978; el Tractat de la Unió Europea; 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; la Directiva 2000/78/CE, de 27 de novembre de 2000, relativa al establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació; el Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel que s'aprova el Text Refós de la Llei General dels drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social.

En el mateix sentit, a la Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat 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, reconeix en la nova redacció donada a l'art. 141.1 així com en la inclusió d'un apartat 3 al precitat article, la compatibilitat de la prestació per incapacitat permanent total amb les retribucions del lloc de treball que pugui exercir, així com la compatibilitat de la prestació per incapacitat permanent absoluta i gran invalidesa amb el desenvolupament d'una activitat professional.

Altrament, 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 pèrdua de les capacitats psicofísiques comportaria l'aplicació del Conveni.

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 que és públic, ja sigui l'Estat o qualsevol altra entitat representativa, tant en la promoció de la citada igualtat com en el seu 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 definitiva, amb el necessari compliment de la precitada normativa, aquest reglament possibilita que els components de la Policia Local puguin passar a la situació administrativa de segona activitat a petició pròpia o d'ofici, millorant les seves condicions de treball, de vida i de salut, sense la necessitat d'abandonar la seva vida laboral, però adaptant-la a tasques burocràtiques o d'escassa activitat física, incrementant l'eficàcia dels serveis municipals i garantint una resposta a les creixents demandes de la ciutadania

CAPITOL I DISPOSICIONS COMUNES

Article 1.- Definició. –

1. La segona activitat és una situació administrativa especial del funcionariat de la Policia Local, que té per objecte fonamental garantir una adequada aptitud psicofísica mentre romanguin en actiu, assegurant l'eficàcia en el servei a la ciutadania.

Article 2.- Característiques. –

1. A la situació administrativa de segona activitat s'incorporarà el funcionariat del Cos de la Policia Local de l'Ajuntament, en els termes i amb les condicions previstes en aquest Reglament.
- 2.- En la situació administrativa de segona activitat es romandrà fins el pas a la jubilació, d'acord amb allò establert a l'article tretze apartat segon, excepte quan la causa del pas a la segona activitat hagi estat la insuficiència de les aptituds psicofísiques i aquestes hagin desaparegut, tornant al servei ordinari.
- 3.- Només es podrà declarar la segona activitat des de la situació de servei actiu.

Article 3.- Motius que permeten el passi a la situació administrativa de segona activitat. –

Les causes per les que es podrà passar a la segona activitat seran les següents:

- a) Per raó d'edat.
- b) Per insuficiència de les aptituds psicofísiques per el desenvolupament de les funcions principals de caràcter policial, amb presumpció que aquesta sigui de caràcter permanent.

En el cas que existeixi una insuficiència de les aptituds psicofísiques que presumiblement tingui un caràcter temporal però que no doni lloc a baixa mèdica per incapacitat temporal, d'ofici o a petició de l'interessat, es realitzarà un adaptació del lloc de treball, d'acord amb el dictamen mèdic que realitzi el servei de prevenció de riscos laborals de l'Ajuntament. Aquesta situació tindrà la consideració d'adaptació temporal del lloc de treball, i la mateixa no afectarà al dret de l'interessat de sol·licitar el passi a segona activitat, si ho considera oportú.

Article 4.- Competència per a resoldre. –

1. Correspon a l'Alcaldia la competència per a resoldre, d'ofici o a instància de l'interessat/ada, els expedients relatius a la situació administrativa de segona activitat, donant compte de les resolucions a l'òrgan competent descrit a l'article 6 d'aquest

Reglament.

2. La resolució emesa per l'Alcaldia haurà de determinar el lloc i la data d'incorporació del funcionari interessat en la segona activitat.

Article 5.- Procediment per a resoldre. –

1. Des de la data de presentació de la instància de l'interessat/ada, o des de la data de la resolució d'iniciar d'ofici el procediment, l'Alcaldia haurà de dictar l'oportuna resolució en el termini màxim de 6 mesos. El còmput d'aquest termini només s'interromprà en els supòsits en els que el procediment s'hagués paralitzat per causa imputable a l'interessat/ada, sense perjudici de les possibles ampliacions esdevingudes d'acord amb el previst a la Llei 30/1992 de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.
2. Quan el procediment sigui iniciat d'ofici i no es dicti resolució expressa en el termini màxim fixat, s'entendrà caducat el procediment i es produirà l'arxiu de les actuacions, bé a sol·licitud de l'interessat/ada, o bé d'ofici pel propi òrgan competent per a resoldre, en el termini improrrogable d'un mes a contar des de la data del seu venciment.
3. Quan el procediment s'iniciï a instància de l'interessat, la falta de resolució expressa en el termini de sis mesos tindrà efectes estimatoris.

Article 6.- Comissió Tècnica de la situació de segona activitat. –

1. Es constituirà una Comissió Tècnica de la situació de segona activitat, comissió de seguiment formada per representants de l'Ajuntament i les organitzacions sindicals existents, com a instrument fonamental i primordial per analitzar i avaluar l'aplicació del Reglament i harmonitzar les interpretacions i la casuística que sorgeixi.
2. La Comissió Tècnica tindrà caràcter paritari i estarà composta per dues persones que pertanyin al col·lectiu de la Policia Local en representació de cadascuna de les organitzacions sindicals signants, i per idèntic nombre de persones en representació de l'Ajuntament.
3. S'informarà a la Comissió Tècnica de tots els processos i sol·licituds de passi a la situació administrativa de segona activitat.
4. La Comissió Tècnica podrà sol·licitar informes al responsable del servei on la persona sigui destinada en segona activitat per tal de procedir a l'adaptació del lloc de treball.

Article 7.- Ordre de prelatió per a l'adscripció. –

L'ordre de prelatió amb relació a les sol·licituds que es presentin serà el següent:

- a.- Per accident laboral o malaltia professional.
- b.- Per accident no laboral o per raó de malaltia comuna.
- c.- Per raó d'edat: l'adscripció als llocs de segona activitat s'efectuaran atenent al criteri de l'edat. En igualtat de condicions per l'antiguitat com a funcionari/ria. En cas d'igualtat dels anteriors criteris, atenent a les aptituds per al desenvolupament del lloc.

Ens els punts a i b, es tindrà en compte, en primer lloc, atenent al grau d'incapacitat. En igualtat de condicions, per l'antiguitat com a funcionari/ria. En cas d'igualtat dels anteriors criteris, el de major edat.

Article 8.- Llocs de treball. –

1. Els llocs de segona activitat constaran a la Relació de Llocs de Treball de l'Ajuntament, que es l'instrument idoni únic a través del qual es realitza la ordenació del personal, d'acord amb les necessitats dels serveis i on es precisen els requisits per al desenvolupament de cada lloc de treball.
2. La segona activitat es desenvoluparà, preferentment, en el propi Cos de Policia Local i no separats d'aquest, però amb funcions complementàries, respectant la categoria professional del funcionari afectat per la situació, d'acord amb el que estableix l'annex I.
3. Anualment, la Prefectura del Cos de Policia Local remetrà a la Comissió Tècnica i al servei de Recursos Humans, un estudi organitzatiu sobre les possibles funcions a ocupar pel funcionari en situació administrativa de segona activitat, així com una relació amb la previsió del personal que per raó d'edat o malaltia o accident, pugui passar a l'esmentada situació.
4. Els llocs d'origen del funcionari que passi a la situació administrativa de segona activitat quedaran vacants, si aquestes fossin de fora del Cos de la Policia Local
5. Amb caràcter excepcional i exclusivament si no fos possible prestar la segona activitat per manca de llocs de treball de segona activitat vacants dins la Policia Local, amb la conformitat dels sol·licitants, l'Ajuntament podrà determinar la prestació de serveis adequats a la seva categoria professional en altres llocs de treball fóra de la Policia Local. En aquest cas caldrà que es donin les següents circumstàncies:



- L'existència de vacants no cobertes interinament que estiguin dotades pressupostàriament i no hagin estat incloses en cap oferta pública d'ocupació,
 - Que l'interessat acrediti la suficiència del seu perfil professional, formació i competències professionals, a través de les proves o cursos selectius que es determinin.
6. L'assignació de funcions als agents en segona activitat, i si escau els llocs de treball, i la seva modificació, correspondrà al cap de la Policia Local, si bé s'informarà prèviament, a la Comissió Tècnica, abans de la seva resolució i aplicació. Qualsevol discrepància també es debatrà al mateix fòrum.
 7. Semestralment es publicaran, al taulell d'informació del personal de l'edifici seu de la Policia Local, els llocs vacants de segona activitat, amb l'objectiu de que el personal que es trobi ocupant un lloc de segona activitat, pugui sol·licitar un canvi de destí. Aquestes sol·licituds, seran estudiades en cas necessari pel Tribunal Mèdic i informades pel Cap del servei, es donarà coneixement a la Comissió Tècnica i resoldrà l'Alcaldia en el període d'un mes, data en que en cas de ser acceptada, entrarà en vigor.

Article 9.- Supòsits excepcionals. –

1. En tot cas, el funcionariat que passi a la situació administrativa de segona activitat per raó d'edat, quedarà a disposició de l'Alcaldia i de la Prefectura de la Policia Local fins a aconseguir l'edat de jubilació, per al compliment de funcions policials quan raons excepcionals de seguretat ciutadana ho requereixin, que bàsicament contemplaran els aspectes següents:
 - a) Que siguin imprevisibles i no periòdiques.
 - b) Que siguin de tal magnitud que no puguin resoldre's pels mitjans operatius ordinaris.
2. La designació per a la realització d'aquests serveis començarà pels que hagin passat per raó d'edat, i en ordre cronològicament invers al del seu passí, començant pels que es trobin desenvolupant les seves activitats al Cos de Policia Local.
3. Al funcionariat que hagi de realitzar els serveis enumerats en aquest article, se'l dotarà de la uniformitat, complements i mitjans necessaris per a l'acompliment de les seves funcions.

Article 10.- Distintius i armament. –

1. Amb caràcter general, el passí a la situació administrativa de segona activitat no comportarà la pèrdua de la condició d'agent de l'autoritat del funcionariat de la Policia Local que l'ostenta.
2. El funcionariat que passi a la situació administrativa de segona activitat, podrà portar, si el lloc de treball ho requereix, l'uniforme propi de la Policia Local, adaptat a l'activitat i funcions a desenvolupar.
En aquest cas, podran prestar el seu servei amb arma de foc, amb excepció dels agents que passin a aquesta situació per pèrdua d'aptituds psicofísiques.
3. El carnet professional dels components en situació administrativa de segona activitat serà el mateix però s'adaptarà a l'esmentada situació.

CAPÍTOL II

DE LES FORMES DE PASSI A LA SITUACIÓ ADMINISTRATIVA DE SEGONA ACTIVITAT

Article 11.- Per raó d'edat. –

1. Serà d'aplicació al personal sense disminució objectiva, que hagi complert almenys els 57 anys d'edat, i així ho sol·liciti.
2. Sense perjudici de que el policia que així ho sol·liciti tingui dret per raó d'edat a passar a la situació de segona activitat, la declaració formal i l'adscripció a un dels llocs de segona activitat, serà tramitada donant preferència als components que passin a la situació administrativa de segona activitat per insuficiència de les aptituds psicofísiques.
3. En el supòsit establert en aquest article, l'interessat/ada no podrà sol·licitar el reintegrament al servei ordinari o de primera activitat, abans d'haver romàs un mínim d'un any en la situació administrativa de segona activitat.
4. Una vegada un treballador hagi estat reintegrat al servei ordinari o de primera activitat, i sol·liciti i obtingui novament el passí a segona activitat per raó d'edat, no podrà acollir-se per segona vegada al reintegrament al servei ordinari o primera activitat.

Article 12.- Per insuficiència de les aptituds psicofísiques per el desenvolupament de les funcions principals de caràcter policial. –

1. L'article 44.1 de la Llei 16/91 de Polícies Locals de Catalunya, regula la composició del tribunal mèdic que ha d'emetre un dictamen en relació al passí a la segona activitat. Aquest dictamen es podrà convalidar per un informe del Servei de Riscos Laborals a la vista dels informes dels facultatius del Servei Català de Salut, de les mútues d'accidents laborals

o per les resolucions d'incapacitats permanents i en cas de dubtes o mancances dels mateixos, es convocarà l'esmentat tribunal.

2. L'esmentat Tribunal estarà format per tres metges, un de designat per l'Ajuntament, un de designat per l'interessat i un 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 pateixi l'interessat/ada.
3. Els metges del Tribunal podran ser recusats pels motius que determini la normativa reguladora del procediment administratiu comú.
4. Als efectes de l'apreciació d'insuficiència física o psíquica pel Tribunal mèdic, es valoraran els requeriments de les activitats de segona activitat en relació a les capacitats del funcionari, i de la mateixa forma valoraran i sol·licitaran informacions sobre en quina mesura existeixen productes de suport que complementin aquesta capacitat. Aquesta valoració entre els requeriments del lloc de treball i les capacitats de la persona es realitzarà des del principi d'equiparació d'oportunitats, que preveu els ajustaments raonables a la feina. D'aquesta valoració emetran un informe sobre les circumstàncies que ocasionen limitacions funcionals en la persona afectada que l'impedeixin o disminueixin, de forma manifesta i objectiva, la seva capacitat en la forma que es determini.
5. El Tribunal realitzarà la corresponent revisió mèdica a l'interessat/ada, emetent posteriorment el dictamen mèdic per majoria, i elevat-lo, acompanyat del dictamen del facultatiu que hagi discrepat, si s'escau, a l'Alcaldia per a que adopti la pertinent resolució, contra la que podran interposar-se els recursos previstos en la legislació vigent en matèria de procediment administratiu. Els dictàmens del mencionat tribunal mèdic vincularan a l'òrgan competent per a declarar la segona activitat.
6. Es garantirà el secret del dictamen mèdic, sense que en el tràmit administratiu es descrigui la malaltia, utilitzant-se exclusivament els termes "apte" o "no apte" pel servei actiu.
7. En qualsevol cas, la persona interessada té dret a conèixer els dictàmens emesos pels facultatius i tot el contingut del procediment del seu expedient.
8. El passi des de la situació administrativa de segona activitat a la situació de servei ordinari o primera activitat, és possible quan hi hagi una variació o reversió de les causes que la van provocar, mitjançant nou dictamen mèdic emès pel Tribunal mèdic.
9. Els que es trobin en situació administrativa de segona activitat per insuficiència de les facultats psicofísiques i tinguessin un agreujament, podran ser avaluats novament. Quan s'entengui que les circumstàncies que van motivar el passi a aquesta situació per aquesta causa hagin variat, ja sigui per disminució o increment de les insuficiències psicofísiques, es procedirà, bé d'ofici o a instància de part, a la seva revisió, seguint-se el procediment establert per al passi a la situació de segona activitat per insuficiències de les facultats psicofísiques, a fi de determinar si escau, el reingrés de l'interessat/ada a la situació de servei actiu o la continuïtat en aquella situació.
10. Si s'acordés el passi a la situació de primera activitat o de servei actiu, el reingrés al mateix es produirà dins del mes següent, mitjançant l'adscripció del component al torn i destí en el que hagués estat destinat en actiu en el moment anterior al passi a la situació administrativa de segona activitat.

Article 13. Funcionariat declarat en invalidesa total, absoluta o gran invalidesa, que no poden realitzar les funcions principals de la seva professió. - El funcionariat de la Policia Local, que per part de l'organisme competent, li sigui declarada la situació d'incapacitat permanent en el grau d'invalidesa total, absoluta o gran invalidesa, d'ofici o a instància de part, se li destinarà a una plaça de segona activitat, procedint de la forma següent:

Primer.- Tant si es realitza d'ofici com si es manifesta la voluntat de passar a la situació administrativa de segona activitat, s'aplicarà l'article 12 i se li assignarà un lloc de treball adaptat a la seva discapacitat, sent obligació del funcionari/a comunicar-ho a l'Institut Nacional de la Seguretat Social, no sent responsable l'Ajuntament dels incompliments del funcionari/a en relació a la Llei General de la Seguretat Social.

Segon.- En el supòsit que no vulgui continuar o no pugui estar desenvolupant una feina de segona activitat, podrà sol·licitar la situació d'excedència voluntària, podent demanar la reincorporació segons la normativa vigent de les excedències.

En el cas de la declaració de situació d'incapacitat permanent en el grau d'invalidesa absoluta o gran invalidesa, les previsions d'aquest article es portaran a terme en la mesura que la normativa vigent en cada moment de la seguretat social, així ho permeti.

CAPÍTOL III DRETS I DEURES

Article 14. Formació. –

1. Per facilitar la integració en els llocs de treball de segona activitat, l'Ajuntament propiciarà la realització de cursos de

formació necessaris perquè aquest funcionariat pugui desenvolupar la seva nova activitat. Aquesta formació computarà com a temps efectiu de treball en el còmput de jornada.

2. En finalitzar la formació, s'incorporaran de manera efectiva al lloc de segona activitat.

Article 15.- Ascensos i mobilitat. – 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. En el cas de complir l'edat prevista per el pas a la segona activitat un cop presentada, dins del termini establert, la sol·licitud per a participar en el procés de promoció, s'ajornarà el pas a la segona activitat fins la resolució del procés selectiu.

Article 16.- Jornades i formes de prestació del servei. –

1. Els funcionaris en situació de segona activitat tindran les mateixes condicions de jornada i horari que la resta de personal, d'acord amb la categoria, naturalesa del lloc de treball i assignació de funcions que es realitzi pel cap del cos.
2. No obstant, els funcionaris que es trobin en situació de segona activitat per raons mèdiques tindran l'adaptació de jornada i horària (en relació a torns de nit, caps de setmana, torns partits,...) que sigui necessària d'acord amb el dictamen emès pel Tribunal Mèdic.

Article 17. Retribucions. –

1. En la situació de segona activitat s'ostentarà la categoria que es posseeix en el moment de produir-se el passí a aquesta situació.
2. El passí a la situació administrativa de segona activitat no suposarà disminució de les retribucions bàsiques que vingués percebent el funcionari, tret que el nou lloc assignat comporti retribucions superiors. Les retribucions complementàries a percebre, seran les corresponents al lloc de treball obtingut en segona activitat, en igualtat de condicions que els altres funcionaris de l'Ajuntament.
3. El temps transcorregut en la situació administrativa de segona activitat, serà computable a l'efecte de perfeccionament de triennis i drets passius.
4. Qualsevol variació de les retribucions del personal de la policia local en actiu originarà, en les corresponents al personal en situació de segona activitat de la mateixa antiguitat i categoria, les variacions pertinents, sempre que aquestes no estiguin vinculades a objectius concrets de prestació de servei actiu.

Article 18.- Serveis extraordinaris. – El funcionariat en situació administrativa de segona activitat no podrà realitzar serveis extraordinaris de primera activitat o servei ordinari, ni plusos de festivitats especials, plusos d'eleccions i/o situacions anàlogues, a excepció de les situacions que requereixin realitzar serveis extraordinaris o perllongar la jornada inexcusablement i corresponents als llocs de treball de segona activitat descrits a la Relació de Llocs de Treball que ocupen.

Article 19.- Règim disciplinari i d'incompatibilitats. – El funcionariat en situació administrativa de segona activitat dins o fora de la Policia Local, estarà subjecte a idèntic règim disciplinari i d'incompatibilitats que la resta de components de la Policia Local que es troben en primera activitat o servei actiu.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

Primera.- En el cas que es modifiquin les prestacions per invalidesa del sistema públic de protecció social, es tramitarà l'oportuna adequació d'aquest Reglament.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

Única.- El personal que estigui per raó d'insuficiència de les aptituds psicofísiques per el desenvolupament de la funció policial, en situació de fet de segona activitat en el moment d'aprovar-se aquest Reglament, s'aplicarà l'article 12. En cas d'incapacitat permanent, serà suficient la resolució de l'organisme competent.

DISPOSICIÓ FINAL

Única.- Aquest Reglament entrarà en vigor als vint dies de la seva publicació definitiva en el BOP.

ANNEX I

DETERMINACIÓ DE LES FUNCIONS QUE ES PODEN ASSIGNAR ALS POLICIES LOCALS EN SITUACIÓ DE SEGONA ACTIVITAT

Els agents que passin a la situació de segona activitat, sempre d'acord amb les limitacions mèdiques que, si escau, s'hagin determinat pel Tribunal Mèdic, realitzaran les funcions que els siguin assignades, d'acord amb l'organigrama de l'Àrea de la Policia Local, en les unitats següents:

- Atenció al públic
- Sala
- Oficina d'atenció al ciutadà
- Suport a la Protecció Civil
- Protecció d'edificis municipals
- Policia administrativa
- Policia comunitària
- Servei de grua

En el cas de l'assignació a les unitats de Policia comunitària i Servei de grua, caldrà que prèviament l'agent afectat presti la seva conformitat a la mateixa. En la resta d'unitats, l'assignació serà directa, sense perjudici de la possibilitat dels agents afectats d'indicar les preferències i sol·licitar els canvis d'assignació que consideri oportuns.

El total de llocs de treball disponibles per a ser ocupats per a funcionaris en situació de segona activitat dins el cos de la Policia Local no podrà superar els 14. Aquesta xifra serà revisable un cop passats sis anys des de l'aprovació del reglament.

Palafrugell, 3 d'octubre de 2016

Juli Fernández Iruela
Alcalde

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)

de 12 de enero de 2006 (*)

«Incumplimiento de Estado – Política social – Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores – Directiva 89/391/CEE – Ámbito de aplicación – Personal no civil de las Administraciones Públicas – Fuerzas armadas y policía – Inclusión»

En el asunto C-132/04,

que tiene por objeto un recurso por incumplimiento interpuesto, con arreglo al artículo 226 CE, el 11 de marzo de 2004,

Comisión de las Comunidades Europeas, representada por los Sres. L. Escobar Guerrero y H. Kreppel, en calidad de agentes, que designa domicilio en Luxemburgo,

parte demandante,

contra

Reino de España, representado por el Sr. M. Muñoz Pérez, en calidad de agente, que designa domicilio en Luxemburgo,

parte demandada,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por el Sr. C.W.A. Timmermans, Presidente de Sala, y los Sres. J. Makarczyk y R. Schintgen (Ponente), la Sra. R. Silva de Lapuerta y el Sr. P. Kūris, Jueces;

Abogado General: Sr. F.G. Jacobs;

Secretario: Sr. R. Grass;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, oído el Abogado General, de que el asunto sea juzgado sin conclusiones;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 En su recurso, la Comisión de las Comunidades Europeas solicita al Tribunal de Justicia que declare que el Reino de España ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud de los artículos 10 CE y 249 CE, así como de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (DO L 183, p. 1), por lo que respecta al personal no civil de las Administraciones Públicas, al no haber adaptado, o haber adaptado sólo parcialmente, su ordenamiento jurídico interno a los artículos 2, apartados 1 y 2, y 4 de dicha Directiva.

Marco jurídico

Normativa comunitaria

2 La Directiva 89/391, que es la Directiva-marco que establece los principios generales en materia de seguridad y de salud de los trabajadores, se adoptó sobre la base del artículo 118 A del Tratado CE (los artículos 117 a 120 del Tratado CE han sido sustituidos por los artículos 136 CE a 143 CE).

3 El artículo 2 de dicha Directiva define el ámbito de aplicación de ésta como sigue:

«1. La presente Directiva se aplicará a todos los sectores de actividades, públicas o privadas (actividades industriales, agrícolas, comerciales, administrativas, de servicios, educativas, culturales, de ocio, etc.).

2. La presente Directiva no será de aplicación cuando se opongan a ello de manera concluyente las particularidades inherentes a determinadas actividades específicas de la función pública, por ejemplo, en las fuerzas armadas o la policía, o a determinadas actividades específicas en los servicios de protección civil.

En este caso, será preciso velar para que la seguridad y la salud de los trabajadores queden aseguradas en la medida de lo posible, habida cuenta los objetivos de la presente Directiva.»

4 El artículo 4 de la misma Directiva establece:

«1. Los Estados miembros adoptarán las disposiciones necesarias para garantizar que los empresarios, los trabajadores y los representantes de los trabajadores estén sujetos a las disposiciones jurídicas necesarias para la aplicación de la presente Directiva.

2. Los Estados miembros garantizarán, en particular, un control y una vigilancia adecuados.»

5 A tenor del artículo 18, apartado 1, de la Directiva 89/391:

«Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente Directiva, a más tardar el 31 de diciembre de 1992.»

Normativa nacional

6 La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE nº 269, de 10 de noviembre de 1995, p. 32590), adaptó el ordenamiento jurídico español a la Directiva 89/391.

7 El artículo 3, apartados 1 y 2, de dicha Ley dispone:

«1. Esta Ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal civil al servicio de las Administraciones públicas, con las peculiaridades que, en este caso, se contemplan en la presente Ley o en sus normas de desarrollo. [...]

2. La presente Ley no será de aplicación en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas de:

– Policía, seguridad y resguardo aduanero.

– Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.

No obstante, esta Ley inspirará la normativa específica que se dicte para regular la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores que prestan sus servicios en las indicadas actividades.»

- 8 El Gobierno español invoca, además, determinadas disposiciones normativas que se aplican también en esta materia, entre ellas:
- El Real Decreto 1488/1998, de 10 de julio, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado.
 - El Real Decreto 1932/1998, de 11 de septiembre, de adaptación de los capítulos III y V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, al ámbito de los centros y establecimientos militares.
 - El Real Decreto 1449/2000, de 28 de julio, por el que se modifica y desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio del Interior (BOE nº 181, de 29 de julio de 2000, p. 27295; en su versión modificada en el BOE nº 229, de 23 de septiembre de 2000, p. 32588).
 - La Orden del Ministro del Interior, de 6 de junio de 1997, relativa a la responsabilidad de los servicios de sanidad en lo que respecta a la inspección médica de la Guardia Civil y del servicio de Psicología en lo concerniente a los estudios y a la acción psicosocial individual y colectiva.
 - La Circular 1/2000, de 16 de abril, relativa a la campaña de salud integral en el cuerpo de la Guardia Civil.
 - La Instrucción de la Dirección de la Seguridad del Estado, sobre utilización de armas de fuego por miembros de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, adoptada en abril de 1983.
 - La Instrucción de la Dirección de la Seguridad del Estado, sobre formación e instrucciones de los miembros de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado en el uso del arma, adoptada en octubre de 1983.

Procedimiento previo administrativo

- 9 A raíz de una denuncia recibida y por considerar que las autoridades nacionales competentes no habían cumplido íntegramente las obligaciones que les incumben en virtud de los artículos 2, apartados 1 y 2, y 4 de la Directiva 89/391, la Comisión, mediante escrito de 25 de octubre de 2000, requirió al Reino de España para que presentara sus observaciones dentro de un plazo de dos meses.
- 10 Al no quedar satisfecha con la respuesta de las autoridades españolas de fecha 19 de enero de 2001, la Comisión dirigió, el 23 de enero de 2002, un dictamen motivado a dicho Estado miembro, en el que le instaba a adoptar las medidas necesarias para atenerse a la referida Directiva, en un plazo de dos meses a partir de la notificación de dicho dictamen.
- 11 Tras el escrito de contestación de 11 de abril de 2002 del Reino de España y al considerar que éste aún no había adoptado las medidas necesarias para cumplir sus obligaciones, la Comisión interpuso el presente recurso.

Sobre el recurso

Alegaciones de las partes

- 12 La Comisión sostiene que el artículo 2, apartado 2, de la Directiva 89/391 constituye únicamente una excepción en el ámbito de aplicación de ésta que debe interpretarse, conforme a reiterada

jurisprudencia del Tribunal de Justicia, de manera estricta.

- 13 De este modo, considera que la mencionada Directiva se aplica a todos los sectores de actividades y que sólo las particularidades inherentes a determinadas actividades específicas en la función pública pueden justificar la exclusión de éstas de su ámbito de aplicación.
- 14 Añade que, a este respecto, el legislador comunitario ha utilizado un criterio basado en la naturaleza de las actividades de que se trata y no en categorías enteras de trabajadores. En consecuencia, cabe prever excepciones a las normas de protección recogidas en dicha Directiva no en función del Estatuto de los Trabajadores, sino sólo en función de las misiones específicas realizadas por algunos de ellos.
- 15 Ahora bien, en su opinión, las disposiciones nacionales invocadas por el Gobierno español no garantizan una adaptación completa del Derecho interno español a la Directiva 89/391.
- 16 Según la Comisión, la Ley 31/1995 no es aplicable al personal militar y, por tanto, a la Guardia Civil, ni al personal no civil de las Administraciones Públicas en general. Además, ninguna otra normativa específica en materia de protección de la salud y la seguridad en el trabajo resulta aplicable a dicho personal. Así:
 - El Real Decreto 1488/1998 sólo se refiere al personal civil al servicio de las Administraciones Públicas, y el Real Decreto 1932/1998 se dirige únicamente al personal civil (personal contratado y funcionarios) que depende de la Administración militar.
 - Las Circulares e Instrucciones invocadas por el Gobierno español no tienen carácter vinculante alguno y, por lo tanto, no pueden constituir medidas apropiadas de adaptación del ordenamiento interno a la Directiva 89/391.
 - Las demás disposiciones mencionadas por las autoridades españolas se refieren más a la organización de la estructura administrativa de los servicios que al contenido de las normas en materia de protección de la salud y la seguridad en el trabajo.
- 17 Además, añade que aún no se ha adoptado el Proyecto de Real Decreto por el que se regula la aplicación al Cuerpo de la Guardia Civil de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, invocado por el Gobierno español. En cualquier caso, en la medida en que dicho Proyecto no abarca la totalidad del personal no civil de la Administración Pública española, no basta para suplir el carácter incompleto de la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 89/391.
- 18 El Gobierno español rebate la alegación de la Comisión.
- 19 En primer lugar, según dicho Gobierno, las particularidades inherentes a las fuerzas armadas y a la policía impiden la aplicación de la Directiva 89/391 a tales categorías de personal. En su opinión, las peculiaridades de la Guardia Civil, como órgano armado de naturaleza militar, impiden asimilar el régimen jurídico que le resulta aplicable al del resto de trabajadores al servicio de la Administración Pública.
- 20 En segundo lugar, a la espera de la adopción de una regulación específica, el personal de la Guardia Civil está ya protegido por todo un conjunto de disposiciones administrativas.
- 21 Por último, se encuentra en fase de tramitación, pendiente únicamente de que se evacue el dictamen preceptivo del Consejo de Estado, un Proyecto de Real Decreto «por el que se regula la aplicación al Cuerpo de la Guardia Civil de la normativa sobre prevención de riesgos laborales».

Apreciación del Tribunal de Justicia

- 22 Con carácter preliminar, es preciso recordar que, conforme a reiterada jurisprudencia, tanto del objeto de la Directiva 89/391, que consiste en promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, como del tenor literal de su artículo 2, apartado 1, se deduce que el ámbito de aplicación de esta Directiva debe entenderse de manera amplia. De ello dedujo el Tribunal de Justicia que las excepciones a dicho ámbito, previstas en el apartado 2, párrafo primero, del referido artículo, deben interpretarse restrictivamente (véanse, en este sentido, la sentencia de 3 de octubre de 2000, Simap, C-303/98, Rec. p. I-7963, apartados 34 y 35; el auto de 3 de julio de 2001, CIG, C-241/99, Rec. p. I-5139, apartado 29; la sentencia de 5 de octubre de 2004, Pfeiffer y otros, asuntos acumulados C-397/01 a C-403/01, Rec. p. I-8835, apartado 52, y el auto de 14 de julio de 2005, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, C-52/04, aún no publicado en la Recopilación, apartado 42).
- 23 Por consiguiente, esta excepción al ámbito de aplicación de la Directiva 89/391, definido de manera amplia, debe recibir una interpretación que limite su alcance a lo que resulte estrictamente necesario para salvaguardar los intereses que según dicha Directiva pueden proteger los Estados miembros (sentencia Pfeiffer y otros, antes citada, apartado 54, y auto Personalrat der Feuerwehr Hamburg, antes citado, apartado 44).
- 24 Asimismo, procede recordar que el criterio utilizado por el legislador comunitario para determinar el ámbito de aplicación de la Directiva 89/391 no está fundado en la pertenencia de los trabajadores a los distintos sectores de actividades contemplados en el artículo 2, apartado 2, párrafo primero, de dicha Directiva, considerados globalmente, como las fuerzas armadas, la policía y el servicio de protección civil, sino exclusivamente en la naturaleza específica de ciertos cometidos especiales desempeñados por los trabajadores dentro de dichos sectores, que justifica una excepción a las normas dictadas por la citada Directiva, en razón de la absoluta necesidad de garantizar una protección eficaz de la colectividad (auto Personalrat der Feuerwehr Hamburg, antes citado, apartado 51).
- 25 Por lo tanto, cabe aplicar la Directiva 89/391, dado que dichos cometidos se realizan en condiciones habituales, conforme a la misión encomendada al servicio de que se trata, y ello aun cuando las intervenciones derivadas de dichas actividades sean, por su propia naturaleza, imprevisibles y puedan exponer a los trabajadores que las realicen a algunos riesgos para su seguridad y/o su salud (auto Personalrat der Feuerwehr Hamburg, antes citado, apartado 52).
- 26 En cambio, la excepción prevista en el artículo 2, apartado 2, de dicha Directiva únicamente puede aplicarse en el supuesto de acontecimientos excepcionales en los cuales el correcto desarrollo de las medidas destinadas a garantizar la protección de la población en situaciones de grave riesgo colectivo exige que el personal que tenga que hacer frente a un suceso de este tipo conceda una prioridad absoluta a la finalidad perseguida por tales medidas con el fin de que ésta pueda alcanzarse (auto Personalrat der Feuerwehr Hamburg, antes citado, apartado 53).
- 27 En caso de que acontecimientos excepcionales requieran la adopción de medidas indispensables para la protección de la vida, de la salud así como de la seguridad colectiva y cuyo correcto cumplimiento se vería comprometido si debieran observarse todas las normas contenidas en la Directiva 89/391, la necesidad de no poner en peligro las imperiosas exigencias de preservación de la seguridad y de la integridad de la colectividad, habida cuenta de las características que revisten algunas actividades específicas, debe prevalecer transitoriamente sobre el objetivo de la citada Directiva, que es garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores (véase, en este sentido, el auto Personalrat der Feuerwehr Hamburg, antes citado, apartados 54 y 55).
- 28 No obstante, incluso en una situación excepcional de esta índole, el artículo 2, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva 89/391 exige a las autoridades competentes que velen para que la seguridad y la salud de los trabajadores queden aseguradas «en la medida de lo posible» (auto Personalrat der Feuerwehr Hamburg, antes citado, apartado 56).

- 29 Es preciso examinar la fundamentación del recurso de la Comisión a la luz de estos principios.
- 30 En primer lugar, procede señalar, como sostiene la Comisión sin ser contradicha al respecto por el Gobierno español, que el artículo 3, apartado 1, de la Ley 31/1995 se refiere únicamente al personal civil de las Administraciones Públicas.
- 31 En segundo lugar, es preciso destacar que, como reconoció expresamente el Gobierno español, el artículo 3, apartado 2, de dicha Ley excluye del ámbito de aplicación de ésta las actividades de policía, seguridad y resguardo aduanero, y no sólo determinados cometidos en estos sectores de actividades que, habida cuenta de su naturaleza específica, pueden justificar tal excepción.
- 32 Por último, la Comisión subrayó acertadamente que los Reales Decretos 1488/1998 y 1932/1998, invocados por el Gobierno español en su defensa, se aplican respectivamente al personal civil al servicio de las Administraciones Públicas y al personal civil que depende de la Administración militar, con exclusión del personal no civil de las Administraciones Públicas.
- 33 Además, por lo que respecta a la alegación de la Comisión basada en la existencia de un vacío jurídico debido a la falta de normativa específica aplicable al personal no civil, es preciso examinar si esta categoría de personal está comprendida en las demás disposiciones invocadas por el Gobierno español.
- 34 Resulta obligado observar que no es éste el caso.
- 35 En efecto, por lo que se refiere a las Circulares e Instrucciones invocadas por dicho Gobierno, es preciso recordar que las disposiciones de una directiva deben ejecutarse con indiscutible fuerza imperativa, con la especificidad, precisión y claridad exigidas para cumplir la exigencia de seguridad jurídica. Por ello, las meras prácticas administrativas, por naturaleza modificables a discreción de la Administración y desprovistas de una publicidad adecuada, no pueden ser consideradas como constitutivas de un cumplimiento válido de las obligaciones derivadas del Derecho comunitario, al mantener, para los sujetos de derecho afectados, un estado de incertidumbre en cuanto a la extensión de sus derechos y obligaciones en los ámbitos regulados por dicho ordenamiento jurídico (en este sentido, véanse, en especial, las sentencias de 24 de marzo de 1994, Comisión/Bélgica, C-80/92, Rec. p. I-1019, apartado 20; de 26 de octubre de 1995, Comisión/Luxemburgo, C-151/94, Rec. p. I-3685, apartado 18, y de 27 de febrero de 2003, Comisión/Bélgica, C-415/01, Rec. p. I-2081, apartado 21, y de 20 de noviembre de 2003, Comisión/Francia, C-296/01, Rec. p. I-13909, apartado 54).
- 36 Además, como señaló acertadamente la Comisión, las demás disposiciones invocadas por las autoridades españolas sólo se refieren a la organización de la estructura administrativa de los servicios y no al contenido de las normas en materia de protección de la salud y la seguridad en el trabajo y, por tanto, no constituyen medidas apropiadas de adaptación del ordenamiento interno a la Directiva 89/391.
- 37 Por lo que respecta al Proyecto de Real Decreto por el que se regula la aplicación al Cuerpo de la Guardia Civil de la normativa sobre prevención de riesgos laborales invocado por el Gobierno español, baste señalar que, conforme a reiterada jurisprudencia, la existencia de un incumplimiento debe apreciarse en función de la situación del Estado miembro tal como ésta se presentaba al final del plazo fijado en el dictamen motivado. Ahora bien, ha quedado acreditado que en tal fecha aún no se había adoptado el referido Proyecto y cambios eventuales ocurridos posteriormente no pueden ser tomados en cuenta por el Tribunal de Justicia (véanse, en particular, las sentencias de 13 de marzo de 2003, Comisión/España, C-333/01, Rec. p. I-2623, apartado 8, y de 28 de abril de 2005, Comisión/España, C-157/04, no publicada en la Recopilación, apartado 19).
- 38 Por lo tanto, el recurso de la Comisión debe considerarse fundado en lo referente a la Directiva 89/391.

- 39 En consecuencia, ya no procede pronunciarse por separado sobre la infracción de los artículos 10 CE y 249 CE, alegada asimismo por la Comisión.
- 40 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede declarar que el Reino de España ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud de la Directiva 89/391, por lo que respecta al personal no civil de las Administraciones Públicas, al no haber adaptado íntegramente su ordenamiento jurídico interno a los artículos 2, apartados 1 y 2, y 4 de dicha Directiva.

Costas

- 41 A tenor del artículo 69, apartado 2, del Reglamento de Procedimiento, la parte que pierda el proceso será condenada en costas, si así lo hubiera solicitado la otra parte. Por haber pedido la Comisión que se condene en costas al Reino de España y al haber sido desestimados los motivos formulados por éste, procede condenarlo en costas.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Segunda) decide:

- 1) **Declarar que el Reino de España ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, por lo que respecta al personal no civil de las Administraciones Públicas, al no haber adaptado íntegramente su ordenamiento jurídico interno a los artículos 2, apartados 1 y 2, y 4 de dicha Directiva.**
- 2) **Condenar en costas al Reino de España.**

Firmas

* Lengua de procedimiento: español.

VOT PARTICULAR que formula la **Taula d'entitats del Tercer Sector Social de Catalunya**, integrant del Grup Tercer del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya, en relació amb el Dictamen 11/2016 sobre l'Avantprojecte de Llei de mesures fiscals, administratives, financeres i del sector públic; de creació de l'impost sobre el risc mediambiental de la producció, manipulació i transport, custòdia i emissió d'elements radiotòxics; de l'impost sobre begudes ensucrades envasades; de l'impost sobre grans establiments comercials, i de l'impost sobre les estades en establiments turístics.

DE LA REGULACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL I DE LA SEGONA ACTIVITAT EN EL COS DE MOSSOS D'ESQUADRA, BOMBERS DE LA GENERALITAT I POLICIES LOCALS

La Taula d'entitats del Tercer Sector Social considera que s'haurien de tenir en compte les especificitats relatives al temps de treball del Cos de Mossos d'esquadra (rèim jornada, horari, vacances, llicències i permisos) tenint en compte les necessitats dels membres del Cos que siguin persones amb discapacitat o siguin familiars d'una persona amb discapacitat fins el segon grau de consanguinitat, amb la finalitat de garantir-los més flexibilitat horària i l'adaptació del lloc de treball.

Així mateix, atès que la Llei 10/1994 és anterior a l'aprovació de la Convenció sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat (2007), recomanem afegir una disposició transitòria que prevegi l'adaptació del lloc de treball dels membres dels cossos a qui els sigui d'aplicació l'esmentada Convenció.

Per aquest motiu proposem afegir a l'article 136 dos subapartats redactats de la manera següent:

9. Es modifica l'article 47 de la Llei 10/1994, que resta de la manera següent:

"Article 47

Els membres del Cos de Mossos d'Esquadra han de complir estrictament la jornada i l'horari de treball que siguin determinats reglamentàriament. En situacions d'emergència es pot mobilitzar el personal fora de servei en les condicions que siguin establertes, a fi d'assegurar el compliment de la normativa vigent.

En el cas dels membres del Cos de Mossos d'Esquadra amb discapacitat i els que siguin familiars d'una persona amb discapacitat fins a segon grau de consanguinitat, tenint en compte les seves necessitats, es garantirà més flexibilitat horària i l'adaptació del lloc de treball."

10. S'afegeix una disposició transitòria, la setena, a la Llei 10/1994, amb el següent text:

"Disposició transitòria setena

Fins l'aprovació, publicació i entrada en vigor de la Llei de regulació de la segona activitat d'aplicació al Cos de Mossos d'Esquadra s'aplicaran les següents mesures transitòries:

a) Vetllar perquè es facin els ajustaments professionals raonables a tot funcionari amb discapacitat emparat per l'article 1 de la Convenció de Nacions Unides sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat.

b) Reubicar a tot funcionari amb discapacitat (que mantingui les capacitats laborals) a un lloc de treball adequat a la seva discapacitat, de forma provisional i immediata, sense retirar-li la credencial i sense que això suposi cap pèrdua econòmica per a la persona afectada, ni tampoc un greuge comparatiu en relació amb la resta de companys del cos.

c) Dictar les resolucions de canvi de lloc de treball a places de segona activitat provisionals”

Finalment, proposem que aquesta proposta també es traslladi a la Llei 16/1991, de 10 de juliol, de les policies locals, així com a la Llei 5/1994, de 4 de maig, de regulació dels serveis de prevenció i extinció d'incendis i de salvaments de Catalunya.

Barcelona, 28 de novembre de 2016

Oriol Illa i Garcia