

24 de març de 2026

El secretari del Govern

---

#### Acord

del Govern pel qual es ratifica l'Acord de 16 de febrer de 2026 entre el Departament d'Interior i Seguretat Pública i les organitzacions sindicals de la Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra sobre millora de les condicions laborals del Cos de Mossos d'Esquadra pel període 2026-2030

La Llei 10/1994, d'11 de juliol, de la Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra estableix que el Consell de la Policia – Mossos d'Esquadra és l'òrgan de representació paritària de la Generalitat i dels membres del cos. El Consell esmentat està integrat pels representants de l'Administració que designi la persona titular del Departament competent en matèria de seguretat pública i pels representants dels membres del cos de Mossos d'Esquadra. La mateixa Llei 10/1994 també estableix que, entre les funcions del Consell, hi ha la participació en l'establiment de les condicions de prestació del servei de les persones funcionàries així com la presentació de propostes de mesures relatives a la política de personal del cos.

En el marc del Consell de la Policia – Mossos d'Esquadra s'ha dut a terme la negociació sobre un conjunt de millores de les condicions laborals que obeeixen al principi d'equitat i alhora responen a la necessitat de garantir una prestació del servei policial de la màxima qualitat.

En compliment de l'article 53 de la Llei 10/1994, esmentada anteriorment, la proposta d'acord sobre conciliació i millores retributives del cos de Mossos d'Esquadra es va sotmetre a informe dels membres del Consell de la Policia – Mossos d'Esquadra en la sessió ordinària d'aquest Consell, que va tenir lloc el 16 de febrer de 2026 sessió núm. 164/26. La majoria dels membres del Consell van informar favorablement sobre aquesta proposta d'acord.

Per tot això, a proposta de la consellera d'Interior i Seguretat Pública, el Govern

Acorda:

1. Ratificar l'Acord de 16 de febrer de 2026 entre el Departament d'Interior i Seguretat Pública i les organitzacions sindicals de la Policia de la Generalitat – Mossos d'Esquadra sobre millora de les condicions laborals del Cos de Mossos d'Esquadra per al període 2026-2030, que s'adjunta com a annex.
2. Impulsar la tramitació de les disposicions normatives corresponents per garantir el desplegament i l'eficàcia de les mesures recollides en l'Acord objecte de ratificació.
3. Autoritzar els departaments d'Interior i Seguretat Pública, de la Presidència i d'Economia i Finances per adoptar les mesures oportunes per a l'aplicació del contingut d'aquest Acord.



## ACORD DE MILLORA DE LES CONDICIONS LABORALS DEL COS DE MOSSOS D'ESQUADRA PER AL PERÍODE 2026-2030

Reunits, per una part, en representació de l'Administració,

- l'Honorable Senyora Núria Parlon Gil, consellera del Departament d'Interior i Seguretat Pública;
- el senyor Tomás Carrión i Bernal, secretari general del Departament d'Interior i Seguretat Pública,
- i el senyor Josep Lluís Trapero i Álvarez, director general de la Policia,

i, per l'altra part, en representació de les organitzacions sindicals del Cos de Mossos d'Esquadra,

- el senyor Pere Garcia Quer, secretari general del sindicat SAP-FEPOL;
- el senyor Ramon Lopez Margarit, secretari general del sindicat SME-FEPOL;
- el senyor Angel Gómez-Quintero Mora, president del sindicat AILMED SINDICAT;
- el senyor Josep Maria Pacheco Constanzo secretari general del sindicat SEIME-FEPOL;
- el senyor Jose Maria Caballé Jorquera, secretari general del sindicat SICME;
- el senyor Jordi Dalmau Florejachs, president del sindicat SESME;
- el senyor Joan Carles Escobar Pérez, president del sindicat COPCAT,
- i la senyora Teresa Galín Llimós, presidenta del sindicat AFITCME

### Preàmbul

Mitjançant el Consell de la Policia - Mossos d'Esquadra i els grups de treball derivats, s'ha articulat el procés de diàleg amb les organitzacions sindicals amb l'objectiu de donar resposta a les diverses demandes plantejades per les organitzacions sindicals. Aquest procés de diàleg s'ha desenvolupat en un marc de confiança mútua i bona fe, reflectint la voluntat compartida entre la representació social i l'Administració de promoure mesures que afavoreixin la conciliació entre la vida personal i professional dels membres del Cos de Mossos d'Esquadra. Així mateix, s'han impulsat millores de caràcter retributiu fonamentades en el principi d'equitat, amb la finalitat de garantir una prestació del servei policial que respongui als estàndards més elevats de qualitat.

En l'Acord subscrit en data 31 de juliol de 2023, publicat al DOGC número 9086, de 24 de gener de 2024, Resolució EMT/4479/2023, de 4 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i publicació de l'Acord entre el Departament d'Interior i Seguretat Pública i les organitzacions sindicals de la Policia de la Generalitat - Mossos d'Esquadra, sobre conciliació i millores retributives del Cos de Mossos d'Esquadra (codi de conveni núm. 79100152132023), en endavant Acord 2023, es van establir els mecanismes formals per permetre que noves mesures d'abast general s'apliquessin directament al Cos de Mossos d'Esquadra.

Per aquest motiu, a banda d'incorporar la reducció de jornada per interès particular o el permís per deures inexcusables relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral, es van integrar, igualment, les mesures previstes pel Reial decret Llei 5/2023, de 28 de juny, pel qual s'adopten i prorroguen determinades mesures de resposta a les conseqüències econòmiques i socials de la Guerra de Ucraïna, de suport a la reconstrucció de l'illa de La Palma i a altres situacions de vulnerabilitat; de transposició de directives de la Unió Europea en matèria de modificacions estructurals de societats



mercantils i conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors; i d'execució i compliment del Dret de la Unió Europea, i una clàusula general d'incorporació de qualsevol altra mesura de conciliació que es reculli a l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

A fi d'aprofundir en la millora de les mesures de conciliació de les persones funcionàries de la Policia de la Generalitat - Mossos d'Esquadra i de garantir que aquest cos continuï essent capdavanter en l'aplicació de polítiques d'igualtat, s'introdueix un canvi en el model d'horaris mitjançant una adequació de la jornada anual de treball que contribueixi a conciliar la vida laboral, personal i familiar.

Es considera que la reducció quantitativa de la jornada de treball té un benefici per a la seguretat i la salut de les persones treballadores, especialment si es posa en relació amb l'aspecte qualitatiu de les funcions i els objectius d'un cos policial en el marc social actual, canviant i d'alta complexitat. La reducció del temps de treball també és una mesura que contribueix a assolir realment la igualtat entre homes i dones, així com a millorar la seva projecció professional i la productivitat, a conseqüència d'una millor dedicació.

L'adequació de la jornada s'acompanyarà d'una sèrie de mesures que han de contribuir a augmentar la disponibilitat dels efectius policials, de manera que millori la predicibilitat de les jornades i l'efectivitat en el compliment dels objectius que el CME té encomanats. Aquestes mesures, positives per al servei, serviran per compatibilitzar l'adequació de la jornada anual amb la capacitat operativa i la qualitat del servei policial.

D'altra banda, l'Acord 2023 recollia la incorporació en les retribucions d'un complement específic derivat de circumstàncies concretes del servei, variable en funció del compliment dels requisits establerts per a cada component del complement (torns, guàrdia no presencial, guàrdia de comandament i especial responsabilitat) i per a cada persona funcionària del Cos de Mossos d'Esquadra, sobre el treball efectivament realitzat amb la concurrència prèvia de determinats requisits. Es va configurar, doncs, un complement específic variable que mantenia la naturalesa de complement específic però retribuïa el treball efectivament realitzat, característica pròpia de les gratificacions extraordinàries.

Tant el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP), com l'article 103 del 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 (TRFP), i també l'article 40 de la Llei 10/1994, d'11 de juliol, de la policia de la Generalitat - Mossos d'Esquadra, determinen que el complement específic es destina a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball en atenció a l'especial dificultat tècnica, al grau de dedicació, a la responsabilitat, a la incompatibilitat, a la perillositat i a la penositat. Així mateix, preveuen que aquest complement ha de figurar en la relació de llocs de treball, que només es pot atribuir un complement específic a cada lloc de treball i que la quantia corresponent pot variar en funció dels factors esmentats anteriorment.

Aquest Acord configura el complement específic com aquell que ha de retribuir les condicions particulars del lloc de treball i que ha de figurar a la relació de llocs de treball (RLT).

L'Acord reconeix que el treball en horari nocturn forma part de l'horari normal dels funcionaris del Cos de Mossos d'Esquadra i que la compensació a abonar s'integra en el complement específic corresponent, alhora que preveu que s'acompleixin els articles 74 de l'EBEP i 29 del TRFP, que regulen la informació que han d'incorporar obligatòriament



les RLT, entre d'altres, les retribucions complementàries. També es dona compliment a la jurisprudència consolidada emanada de les múltiples reclamacions sobre nocturnitat en vacances que havien dut a terme funcionaris del CME.

En aquest Acord, l'adequació del sistema de retribució passa per identificar-ne els components en el lloc de treball de cada funcionari i reduir les retribucions variables segons el treball efectivament realitzat. En aquest sentit, s'adequa el complement específic a la realitat actual, ja que s'introdueix l'especificitat d'horaris i l'especial dificultat tècnica com a components del complement específic.

La nova configuració ha de suposar una reducció significativa de la conflictivitat laboral, de les reclamacions administratives i judicials, i de la despesa associada a recursos humans, tant en la vessant material com en l'econòmica.

L'Acord ha de contribuir a garantir que l'ocupació dels llocs de treball s'adequa a les necessitats de creixement de la PG-ME, alhora que fomenta la promoció professional, l'especialització i l'accés al Cos de Mossos d'Esquadra, per afavorir la captació i retenció del talent.

Per tot això, les parts signants adopten el següent

## **ACORD**

### **1. Jornada de treball**

#### **1.1- Principi rector del model de jornada i dedicació operativa**

El règim de jornada del Cos de Mossos d'Esquadra es configura mitjançant un sistema propi de còmput anual, adequat a la naturalesa específica de la funció policial com a servei públic essencial, permanent i sotmès a exigències operatives variables.

La determinació anual de treball efectiu s'estableix, amb caràcter general, en 1580 hores, distribuïdes amb criteris de planificació operativa, suficiència estructural i garantia de continuïtat del servei.

Aquesta determinació respon a un model de dedicació anualitzat i flexible, que permet adaptar l'organització dels recursos humans a les necessitats estructurals i conjunturals derivades de la seguretat pública, sense subjectar-se a patrons setmanals rígids ni a equivalències temporals homogènies.

#### **1.2 Adequació de la jornada anual en clau de disponibilitat operativa**

L'adequació de la jornada anual de treball a 1580 hores respon a la necessitat d'alinejar el règim de prestació de serveis amb els requeriments operatius actuals del Cos de Mossos d'Esquadra i amb l'evolució dels escenaris de risc, complexitat delictiva i demanda social de seguretat.

Aquesta adequació es configura com un model de jornada anualitzada, orientat a garantir una distribució flexible, adaptable i funcional del temps de treball en funció de les necessitats del servei.

La jornada anualitzada permet:

- Ajustar la capacitat operativa als cicles reals d'activitat.



- Dimensionar adequadament els recursos humans en períodes de major exigència.
- Reduir disfuncions estructurals en la planificació.
- Optimitzar la cobertura d'esdeveniments extraordinaris o dispositius especials.

En aquelles planificacions en què l'adequació a 1580 hores generi un excedent d'hores inicialment planificades, aquest excedent es materialitzarà mitjançant la conversió de jornades completes de treball en jornades de descans, d'acord amb criteris objectius de planificació operativa.

Els canvis de treball a dia de festa s'efectuaran conforme als criteris següents:

- a) Han de correspondre a jornades completes.
- b) En cas de ser diverses dins la mateixa setmana, han de ser consecutives.
- c) Han de situar-se a l'inici o al final de seqüències de treball per optimitzar la coherència del quadrant.
- d) No podran situar-se dins els períodes especials de Nadal ni Setmana Santa.
- e) No podran coincidir amb el període ordinari de concessió de vacances d'estiu.
- f) No afectaran dies festius especialment assenyalats.
- g) No coincidiran amb jornades susceptibles de generar hores extraordinàries planificades.
- h) El temps que superi la jornada de treball planificada (perllongament), es compensarà amb els coeficients multiplicadors que els hi pertoqui.

### 1.3 Dedicació global i disponibilitat operativa estructural

El model de dedicació del Cos no s'esgota en el còmput de les hores de treball efectiu anual, sinó que integra, en determinats llocs de treball, una obligació estructural de disponibilitat operativa vinculada a la naturalesa funcional de les missions assignades.

Aquesta disponibilitat:

- Forma part del règim de dedicació propi dels llocs que la tenen assignada.
- Té caràcter estructural i no circumstancial.
- Es planifica mitjançant una borsa anual diferenciada per àmbits operatius.
- Es regeix pel seu règim específic de compensació.
- No integra el còmput de les 1580 hores de treball efectiu.

No obstant això, des d'una perspectiva organitzativa i funcional, la disponibilitat constitueix un element indissociable del model global de dedicació policial, en tant que garanteix la capacitat de resposta davant situacions no planificades i reforça l'efectivitat del sistema anualitzat.

### 1.4 Borsa d'hores de disponibilitat operativa per àmbits funcionals

Amb la finalitat de reforçar la capacitat de resposta davant necessitats sobrevingudes, s'estableix una borsa d'hores de disponibilitat operativa, d'acord amb les singularitats que



s'estableixen en el punt 2.2 del present acord, diferenciada per àmbits funcionals amb especificitats estructurals pròpies, especialment:

- Ordre Públic
- Investigació
- Informació
- Altres unitats d'especialització operativa
- Comandaments

Aquesta borsa d'hores:

- Té naturalesa anual i s'integra dins el còmput global de jornada.
- Permet modular la presència efectiva en funció de dispositius especials, operacions planificades o increments conjunturals de risc.
- Facilita l'activació flexible de recursos sense necessitat de recórrer sistemàticament a hores extraordinàries.
- S'assigna atenent criteris objectius vinculats a la missió funcional de cada àmbit.

El seu règim de gestió ha de garantir:

- Traçabilitat i transparència en l'activació.
- Equitat interna.
- Proporcionalitat en la distribució.
- Adequació a les característiques estructurals de cada especialitat.

### **1.5 Particularitat de l'àmbit de Seguretat Ciutadana**

L'àmbit de Seguretat Ciutadana, atesa la seva naturalesa estructural de servei permanent i cobertura territorial continuada, no disposa d'una borsa específica de disponibilitat diferenciada.

En aquest cas, la disponibilitat operativa es garanteix mitjançant:

- La planificació estructural de torns.
- L'optimització dels quadrants.
- La redistribució anualitzada del còmput horari.
- Els mecanismes ordinaris de cobertura de contingències.

La seva configuració respon a un model de presència permanent i immediata que fa menys operatiu el sistema de borsa diferenciada, sense perjudici de poder establir mecanismes complementaris de flexibilitat adaptats a la seva realitat funcional.



### 1.6 Equilibri del model

El sistema configura un règim coherent en què:

- La determinació anual de treball efectiu assegura la prestació ordinària del servei.
- La disponibilitat estructural garanteix la resposta extraordinària o no planificada.
- La distribució anualitzada permet absorbir fluctuacions operatives sense consolidar referències temporals setmanals.

Aquest model reforça la capacitat operativa del Cos, assegura sostenibilitat organitzativa i consolida un règim propi adaptat a la singularitat de la funció policial.

### 1.7 Formació obligatòria

La formació obligatòria s'inclou dins de la jornada anual de 1.580 hores.

### 1.8 Ampliació de les vacances

S'amplien les hores de vacances:

- Els quadrants de 5 setmanes (Q5), a 218 hores.
- Els quadrants de 3 setmanes (Q3), a 208 hores.
- Els quadrants amb 180 hores, a 200 hores
- Els quadrants amb 165 hores, a 185 hores.

### 1.9 Altres mesures en el règim horari

Per garantir la capacitat operativa i la qualitat del servei policial, es prenen les mesures següents:

**1.9.1** Establir un mínim de 8 dies de festa al mes, 4 dels quals seran en cap de setmana. Es gaudirà de tants dies de festa en caps de setmana com en dies de treball. Excepcionalment i de forma voluntària, la persona funcionària podrà tenir 3 dies de festa en cap de setmana.

**1.9.2** Ampliació de les franges d'incorporació en els Q5, Q3 i 7x7 per a tots els dies de la setmana.

- Entre les 06.00 i les 07.00
- Entre les 10.00 i les 11.00
- Entre les 14.00 i les 15.00
- Entre les 18.00 i les 19.00
- Entre les 22.00 i les 23.00

Les franges d'incorporació al torn de treball estaran definides i planificades anualment al tipus d'horari i quadrant d'adscripció, i únicament es podran modificar amb la prèvia acceptació de la persona funcionària o per necessitats operatives del servei. En aquest darrer cas, hauran de ser justificades i amb un màxim de 5 torns de treball a l'any, entenent que un torn equival a un dia de treball. Aquests canvis puntuals de torns de treball computaran en els 14 canvis inclosos en el punt 1.9.5 d'aquest Acord.



### 1.9.3 Canvis a règim horari especial flexible

L'Àrea de Brigada Mòbil, les àrees regionals de recursos operatius, les unitats d'investigació i l'especialitat de suport tècnic bàsic tindran règim horari especial flexible, amb un mínim de 6 hores i un màxim de 12 hores de planificació diària. S'hi podran afegir unitats en el marc de la Comissió de Seguiment de l'Acord, a proposta de les parts.

La resta d'unitats actualment adscrites al règim horari especial específic continuen en aquest mateix règim. La planificació mínima diària serà de 6 hores i la màxima de 12 hores, amb l'excepció d'unitats com Escortes i TEDAX, que poden arribar a 24 hores, atenent la seva idiosincràsia.

### 1.9.4 Quadrants marc per serveis 24 hores del règim horari especial flexible

Els quadrants marc per a les unitats de seguretat ciutadana, les sales de comandament, l'àrea penitenciària i les àrees regionals de trànsit que prestin serveis de torns 24 hores i 365 dies l'any seran:

- Quadrant de 5 setmanes (Q5)
- Quadrant de 3 setmanes (Q3)
- Quadrant de 2 setmanes (7x7)
- D'altres derivats d'aquestes seqüències
- Quadrants de dilluns a divendres

A les unitats de seguretat ciutadana i a les sales de comandament i àrees regionals de trànsit, el quadrant principal serà el de 5 setmanes (Q5) i la resta de quadrants seran complementaris.

Tots els efectius que amb anterioritat a l'Acord estiguin al Q5 mantindran el seu horari i quadrant, excepte que voluntàriament acceptin l'adscripció a un altre horari i quadrant.

La resta d'unitats que presten serveis de torns 24 hores i 365 dies l'any podran utilitzar els diferents quadrants marc d'acord amb la seva realitat operativa.

### 1.9.5 Condicions en la planificació dels quadrants horaris marc

Per a les unitats de seguretat ciutadana, les sales de comandament, l'àrea penitenciària i altres d'anàlogues que tinguin com a objectiu serveis de torns 24 hores i 365 dies l'any:

- La planificació anual es donarà a conèixer amb caràcter previ a l'inici de l'any policial pels mitjans de difusió que es considerin adients i seran visibles poder consultar-los en els plafons informatius de treball.
- La modificació de la planificació es comunicarà a la persona funcionària afectada, incloent la nova planificació i la prevista inicialment.
- A la planificació anual es mostrarà explícitament el torn de treball assignat a cada jornada laboral.
- Es podran fer canvis sobre la planificació mensual per necessitats del servei justificades i motivades amb les condicions següents:

- El canvi de torn al servei planificat no comportarà l'aplicació de coeficients multiplicadors fins el catorzè canvi; a partir del quinzè, s'aplicaran els coeficients multiplicadors establerts a la normativa.



- El canvi de torn al servei planificat, preferiblement i com a norma general, serà de nit a matí, de nit a tarda o de tarda/nit a dia. Els canvis excepcionals a tornos de nit s'han de validar i justificar operativament pel cap de l'àrea o superior.

- En quadrants de cinc setmanes (Q5), de tres setmanes (Q3), de dues setmanes (7x7) i altres d'anàlegs, el canvi de torn d'una o diverses jornades de treball comportarà la modificació de la resta de les jornades de la mateixa setmana natural.

- En quadrants de tres setmanes (Q3) i quadrants de dues setmanes (7x7), els canvis de torn introduïts fins al dia 20 del mes anterior al servei planificat no comportaran que s'apliquin coeficients multiplicadors. Als canvis introduïts després del dia 20 del mes anterior s'aplicaran els coeficients multiplicadors establerts a la norma. El nombre de canvis realitzats de festa a treball en aplicació d'aquest punt no podrà ser superior a 6 jornades per exercici policial i sempre tindran coeficient multiplicador. Els canvis de torn introduïts abans del dia 20 no podran suposar que se superi el 25% de jornades en horari nocturn.

- Modificació dels canvis de planificació de treball a festa. Un cop feta pública la planificació anual o mensual, únicament es podrà modificar la planificació de treball a festa, en els casos següents:

- Canvis voluntaris.
- Participació en formació obligatòria (formació d'interès per al servei o formació interna) o formació de promoció i provisió, pel que fa al dia previ a l'inici del curs. En aquest cas les hores desplanificades no s'inclouran a la bossa de romanent, ja que s'establirà un nou permís que reculli aquest concepte.
- Participació en períodes de pràctiques, pel que fa al dia previ a l'inici.
- Compensació d'un canvi de festa a treball, justificat per necessitats operatives.
- Assistència a un judici en horari planificat de treball.
- Es contemplarà com a festa qualsevol torn no planificat com a treball.

#### **1.9.6 Condicions horàries de l'especialitat de trànsit**

Aquest Acord no deroga les condicions laborals acordades l'any 2018 per als efectius de l'especialitat de trànsit.

#### **1.9.7 Condicions horàries de les persones membres de l'escala de suport**

En el període de tres mesos des de la signatura d'aquest Acord, es negociarà el reordenament de les condicions horàries de les persones membres de l'escala de suport en funció de les seves especialitats i funcions. Aquesta negociació inclourà, com a mínim: els tipus i règims horaris, les condicions de la planificació de la jornada i la gestió dels eventuais escreixos o romanents.

Atès que el règim de jornada i horari i el règim de les vacances del CME estan regulats pel 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 pel 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, respectivament, les parts reconeixen que caldrà modificar aquests decrets per adaptar-ne el contingut als paràmetres pactats en aquest Acord. En aquest sentit, l'Administració es compromet a impulsar, amb caràcter prioritari, la tramitació de la modificació davant els òrgans competents del Govern de la Generalitat.

En aplicació d'aquest Acord, es deixarà sense efecte el punt 4 de la Instrucció 12/2024, de 22 de novembre, sobre normes reguladores de les vacances de les persones funcionàries del Cos de Mossos d'Esquadra, en relació amb els còmputos de vacances, i els punts que el contravinguin en les instruccions 7/2015, de 9 de març, sobre l'aplicació dels règims horaris i planificació de la jornada de treball de les persones funcionàries del Cos de Mossos d'Esquadra, i 9/2024, de 24 de maig, de modificació de la Instrucció 12/2019, de 18 de desembre, sobre la gestió horària dels i les comandaments del Cos de Mossos d'Esquadra.

## 2. Millores econòmiques

### Adequació de l'estructura retributiva actual

Els conceptes retributius s'ordenen i s'adeqüen d'acord amb la normativa vigent. En cap cas aquesta adequació comportarà una disminució o supressió de les condicions econòmiques prèviament reconegudes. Es garanteix, per tant, el respecte íntegre als drets adquirits i el manteniment de les millores assolides.

Es retribuïran, dins del complement específic:

- La nocturnitat i el cap de setmana
- La disponibilitat
- L'especial complexitat

Es fa una objectivació per determinar que l'abonament d'aquests conceptes és independent de la concurrència efectiva al servei.

Els complements s'assignen al lloc de treball, de manera que s'identificaran com a tals en cadascun dels llocs a la relació de llocs de treball (RLT).

Els complements de nocturnitat i cap de setmana i de disponibilitat tenen caràcter excloent entre si, de manera que no es poden atribuir simultàniament a un mateix lloc de treball.

Es retribuïran com a compensacions extraordinàries:

- Els festius assenyalats i nadalencs
- L'especial responsabilitat

### 2.1 Nocturnitat i cap de setmana

El complement específic variable per especial penositat del torn de treball, en els termes recollits a l'Acord del 31 de juliol de 2023, s'integra com a complement de nocturnitat dins del complement específic.



Als llocs de treball que cobreixin el servei 24 hores els 365 dies de l'any i que tinguin assignats quadrants marc amb almenys un 20% de la planificació en horari nocturn, o "R" en cas de les unitats de trànsit, els correspondrà aquesta retribució integrada al complement específic.

L'assignació serà la corresponent al quadrant assignat (segons el percentatge de nocturnitat del quadrant).

Els quadrants que tinguin planificades més d'un 30% de jornades en torns nocturns tindran un complement de 3.600 euros anuals, integrat al complement específic. Es garanteix que el treball efectiu en torn de nit no superarà el 33%.

Els quadrants que tinguin planificades entre un 20% i un 30% de jornades en torns nocturns tindran un complement de 2.600 euros anuals, integrat al complement específic. Es garanteix que treball efectiu en torn de nit no superarà el 25%.

Els llocs de treball en quadrants sense nocturnitat i amb caps de setmana tindran assignat un complement de 825 euros anuals, integrat al complement específic.

Els llocs de treball en quadrants sense nocturnitat ni disponibilitat als quals es planifiquin jornades de nit, excepcionalment fins a un màxim de set jornades anuals, s'aplicarà sempre un coeficient d'1,75 en les hores treballades.

Aquests llocs de treball s'identificaran degudament a l'RLT.

En el moment de fer les modificacions recollides a aquest Acord, s'adscriuran les persones, segons les adscripcions de quadrant en aquell moment, i amb el mateix estat administratiu, als llocs de treball específics del complement de nocturnitat que correspongui a la seva seqüència horària.

Com que estaran identificats a l'RLT de forma individualitzada per cada complement, els canvis de quadrant entre seqüències amb complements diferents només es podran fer de forma voluntària en cas de tenir els llocs de treball definitius o en comissió de servei. Es podran fer canvis en llocs amb complements diferents en casos d'ocupacions provisionals o en període de pràctiques.

Si cal incrementar les persones adscrites a un quadrant amb un complement de nocturnitat de superior quantia econòmica, es farà d'acord amb l'antiguitat a la categoria, la promoció d'accés a la categoria i l'ordre de classificació a la categoria.

## 2.2 Disponibilitat

El complement específic variable de disponibilitat no presencial, creat a l'Acord del 31 de juliol de 2023, s'integra com a complement de disponibilitat dins del complement específic.

Els llocs de treball que requereixin disponibilitat per donar resposta operativa a situacions no planificades rebran una assignació mitjançant aquest complement, integrada al complement específic. Per tal de no minvar cap dret de conciliació, sempre que l'operativitat de la unitat ho permeti i que no afecti el servei, la persona funcionària podrà sol·licitar de forma voluntària no tenir aquesta disponibilitat, i se li assignarà un lloc de treball sense aquest complement dins de la unitat.



### 2.2.1 Disponibilitat funcional operativa

La planificació de la disponibilitat operativa no podrà superar les 475 hores anuals per any policial, amb l'objectiu de garantir la conciliació de la vida laboral i personal, així com el dret a la desconexió. Preferentment, i sempre que les necessitats de servei ho permetin, es planificaran en jornades planificades de treball.

De manera excepcional, si algun servei ha d'excedir aquest límit per raons operatives, es podrà autoritzar una planificació superior amb l'autorització prèvia de la Subdirecció General de Recursos Humans, amb l'informe corresponent de la Comissaria General o Superior, validat per la Prefectura. En aquest cas, se n'haurà d'informar la Comissió de seguiment de l'Acord.

Les hores que excedeixin les 475 anuals esmentades es retribuiran a 6 €/hora, en concepte de gratificació extraordinària.

L'activació presencial de la persona funcionària es retribuirà mitjançant hores extraordinàries.

Aquests llocs de treball s'identificaran degudament a l'RLT. L'import d'aquest complement es fixa en 3.300 € anuals.

### 2.2.2 Disponibilitat singular operativa

Per als llocs de treball que requereixen prestar servei en horari nocturn en un percentatge anual superior al 15% però inferior al 30%, i que poden requerir una planificació de la disponibilitat operativa, aquesta no podrà superar les 325 hores anuals per any policial, amb l'objectiu de garantir la conciliació de la vida laboral i personal i el dret a la desconexió. Es garanteix que el treball efectiu en torn de nit no superarà el 27%. Preferentment, i sempre que les necessitats de servei ho permetin, es planificarà en jornades planificades de treball.

De manera excepcional, si algun servei ha d'excedir aquest límit per raons operatives, es podrà autoritzar una planificació superior amb l'autorització prèvia de la Subdirecció General de Recursos Humans, amb l'informe corresponent de la Comissaria General o Superior, validat per la Prefectura. En aquest cas, se n'haurà d'informar la Comissió de seguiment de l'Acord.

Les hores que excedeixin de les 325 anuals esmentades es retribuiran a 6 €/hora, en concepte de gratificació extraordinària.

L'activació presencial de la persona funcionària es retribuirà mitjançant hores extraordinàries.

Aquests llocs de treball s'identificaran degudament a l'RLT. L'import d'aquest complement es fixa en 3.800 € anuals, integrat al complement específic.

### 2.2.3 Disponibilitat de comandament

Aquest complement s'assignarà als llocs de treball de les escales intermèdia, executiva i superior, i es reflectirà a l'RLT.



La disponibilitat es planificarà exclusivament per a festius i caps de setmana (entre les 18.00 h de divendres i les 06.00 h de dilluns), per assumir funcions de comandament pròpies de l'àmbit corresponent.

El màxim anual serà de 400 hores, per garantir la conciliació i el dret a la desconexió de les persones funcionàries.

De manera excepcional, si algun servei ha d'excedir aquest límit per raons operatives, es podrà autoritzar una planificació superior, amb l'autorització prèvia de la Subdirecció General de Recursos Humans, amb l'informe corresponent de la Comissaria General o Superior, validat per la Prefectura. En aquest cas, se n'haurà d'informar la Comissió de seguiment de l'Acord.

Les hores que excedeixin les 400 anuals esmentades es retribuiran a 10 €/hora, en concepte de gratificació extraordinària.

L'activació no comportarà la percepció d'hores extraordinàries, sinó que aquestes hores aniran a compte del còmput anual de 1580 hores de treball efectives.

Aquests llocs de treball s'identificaran degudament a l'RLT. L'import d'aquest complement es fixa en 3.400 € anuals, integrat al complement específic.

L'activació de comandaments en situacions d'excepcionalitat que requereixin la seva presència física i continuada en un servei fora del seu horari planificat de treball es compensarà amb hores extraordinàries, amb l'autorització prèvia expressa del titular de la DGP.

#### **2.2.4 Disponibilitat de l'escala de suport**

Els llocs de treball de l'escala de suport que requereixin disponibilitat per donar resposta a situacions no planificades de suport i cobertura a la funció policial rebran una assignació de 3.300 € anuals, que s'integrarà al seu complement específic. Aquests llocs de treball s'identificaran degudament a l'RLT.

La planificació de la disponibilitat de l'escala de suport tindrà un límit màxim de 475 hores anuals. De manera excepcional, i si algun servei ha d'excedir d'aquest límit, es podrà autoritzar una planificació d'hores superior, amb l'autorització prèvia de la Subdirecció General de Recursos Humans, amb l'informe corresponent de la Comissaria General o Superior, validat per la Prefectura. S'haurà d'informar la Comissió de seguiment de l'Acord dels excedents de disponibilitats que es produeixin, que es retribuiran a raó de 6 €/hora en concepte de gratificació extraordinària.

Sempre que es garanteixi la cobertura del servei i per tal de no minvar cap dret de conciliació, les persones funcionàries podran sol·licitar de forma voluntària no tenir aquesta disponibilitat, i se'ls assignarà un lloc de treball sense aquest complement dins de la unitat en què estiguin adscrites.

Si l'activació requereix la presència física de la persona a un centre de treball, les hores de treball efectiu que realitzi no es descomptaran de la seva jornada anual, sinó que es retribuiran com a hores extraordinàries.



Es deixa sense efecte la Instrucció 10/2024, de 24 de juliol, sobre l'aplicació del complement específic variable per disponibilitat no presencial, del director general de la Policia.

### 2.3 Especial complexitat

Els membres del Cos de Mossos d'Esquadra exerceixen la seva activitat laboral en un context de globalització social i canvi continuat, on l'esforç intel·lectual i de les habilitats requerides per a la resolució dels problemes inherents a les tasques assignades al lloc de treball han esdevingut d'una elevada dificultat.

Els coneixements i les competències exigits per executar correctament les tasques i la responsabilitat derivada de l'impacte de les decisions adoptades en l'exercici de les seves funcions fan que sigui necessari implantar el complement d'especial complexitat.

El component d'especial complexitat, que retribueix la dificultat tècnica, la responsabilitat i l'estrès associats als llocs de treball, esdevé clau per retenir el talent i l'experiència operativa, garantir l'estabilitat i millorar la qualitat del servei. Aquesta mesura pretén evitar la rotació i la pèrdua d'expertesa.

Tots els llocs de treball de la PG-ME identificats a l'RLT, llevat dels que s'excloïn específicament en aquest mateix Acord, rebran una assignació d'aquest component, integrada al complement específic.

Aquest complement es fixa en 4.000 € anuals.

### 2.4 Especial responsabilitat

El complement específic variable d'especial responsabilitat, creat mitjançant l'Acord de 31 de juliol de 2023, s'integra en una compensació extraordinària.

En l'Acord esmentat, es preveia una compensació econòmica adreçada exclusivament al personal de les escales bàsica i intermèdia que assumia les funcions de cap de torn de Seguretat Ciutadana o de cap de torn regional de Trànsit, en els casos en què el lloc de treball es trobava vacant o sense cobertura efectiva.

Ateses les necessitats organitzatives i amb la finalitat d'homogeneïtzar el règim aplicable, s'estableix una compensació extraordinària per a totes les persones funcionàries del Cos de Mossos d'Esquadra que assumeixin funcions d'especial responsabilitat, enteses com les que corresponen a un nivell i/o categoria superior al seu lloc de treball, quan el lloc de comandament o el comandament operatiu d'unitats que presten servei les vint-i-quatre hores resti vacant o manqui de cobertura efectiva, i sempre que aquest lloc es reconegui degudament a l'RLT.

La cobertura d'aquestes funcions s'ajustarà a les regles següents:

- Llocs de comandament: n'assumirà les funcions el comandament policial amb qui es produeixi l'alternança habitual en les absències del servei, que ha de ser, naturalment, de la mateixa destinació que la persona absent. Així, la persona substituïda assumirà les funcions sense compensació econòmica durant el període de vacances i/o permisos, i durant els primers 21 dies si l'absència és per altres motius. Un cop transcorregut aquest termini, i a proposta del cap immediatament superior, amb la



validació prèvia de la Prefectura, es designarà la persona que hagi d'assumir les funcions esmentades.

b) Llocs de comandament operatiu amb servei de 24 hores: es podran assumir les funcions sense limitació temporal, és a dir, durant tots els dies o franges horàries en què es produeixi l'exercici efectiu d'aquestes funcions.

L'import de la compensació consistirà en la diferència retributiva que hi ha entre el lloc d'origen i el lloc en què es desenvolupin les funcions d'especial responsabilitat.

L'atribució d'aquestes funcions es durà a terme d'acord amb els criteris generals que es determinin, fonamentats en els principis de mèrit i capacitat. Així mateix, s'implantaràn els mecanismes de registre informàtic i de validació superior necessaris per acreditar l'exercici efectiu de les funcions, indispensables per abonar la compensació.

La percepció d'aquesta compensació en cap cas no generarà drets en relació amb la provisió definitiva de llocs de treball ni sobre altres aspectes retributius.

L'import de la compensació s'abonarà en les nòmines corresponents als mesos d'abril i octubre.

Es deixa sense efecte Instrucció 2/2024, de 28 de febrer, sobre l'aplicació del complement específic variable per especial responsabilitat.

## 2.5 Festius assenyalats i nadalencs

El treball en dies festius assenyalats i nadalencs es gratificaran de forma extraordinària a raó de 14 € i 24 € per hora, respectivament. Aquesta gratificació es farà efectiva en les nòmines dels mesos de març i setembre.

La percepció d'aquesta gratificació extraordinària s'aplica sobre el treball ordinari efectivament desenvolupat en les franges horàries que consten en el quadre següent, i és incompatible amb la percepció d'hores extraordinàries.

Per tal que la prestació de serveis es consideri com a treball en festiu assenyalat o nadalenc, la persona funcionària ha de treballar un mínim de tres hores dins les franges horàries definides com a festives en l'Acord.

FESTIUS ASSENYALATS		
Jornada	Franges horàries	Preu/Hora
Divendres Sant	06:00h a 06:30h (+1)	14 €
Dilluns de Pasqua	06:00h a 22:30h	14 €
1 de maig	06:00h a 22:30h	14 €
23 de juny	14:30h a 06:30h (+1)	14 €
24 de juny	06:00h a 22:30h	14 €
6 de desembre	06:00h a 06:30h (+1)	14 €
8 de desembre	06:00h a 06:30h (+1)	14 €

FESTIUS NADALENCS		
Jornada	Franges horàries	Preu/Hora
24 de desembre	14:30h a 06:30h (+1)	24 €
25 de desembre	06:00h a 22:30h	24 €
26 de desembre	06:00h a 22:30h	24 €
31 de desembre	14:30h a 06:30h (+1)	24 €
1 de gener	06:00h a 22:30h	24 €
5 de gener	14:30h a 06:30h (+1)	24 €
6 de gener	06:00h a 22:30h	24 €



## 2.6 Assistències judicials

Les assistències judicials davant de qualsevol òrgan judicial en franja horària festiva es compensen amb una indemnització de 120 €. Es compensaran igualment les assistències per declarar en qualitat diferent de la d'expedientat en la tramitació d'expedients disciplinaris.

Es considera una assistència la que es correspon amb una citació judicial. La coincidència de citacions judicials en una mateixa jornada es considera com una única assistència, llevat que transcorrin tres hores o més entre la primera assistència i la segona (o l'hora de sortida de la segona assistència, si s'acredita en el justificant corresponent). En aquest cas, es consideraran assistències diferents.

Aquesta indemnització es gestionarà d'acord amb el que preveu la disposició addicional cinquena del Decret 138/2008, de 8 de juliol, d'indemnitzacions per raó del servei, i és incompatible amb cap altra compensació econòmica o horària per assistències judicials. S'exceptuen d'aquesta previsió les assistències fora de Catalunya, en què s'aplicaran les previsions generals per a les comissions de servei fora de Catalunya i d'acord amb la instrucció que es dicti per part de l'òrgan competent.

S'impulsaran les reformes legals o normatives que possibilitin que aquesta indemnització es pugui aplicar a les persones jubilades del CME o en situació d'incapacitat permanent.

Es deixa sense efecte el punt 3 de l'Acord de 31 de juliol de 2023, pel que fa a la distinció de tipus d'assistències judicials a efectes d'indemnització en festa i en relació amb les quanties de les indemnitzacions d'aquestes assistències.

Es deixen sense efecte, igualment, els punts 2, 4.1 i 5 de la Instrucció 1/2024, de 28 de febrer, sobre indemnitzacions per assistències en procediments judicials per part de les persones membres del Cos de Mossos d'Esquadra, del director general de la Policia, en relació amb les jurisdiccions i les quanties de les indemnitzacions.

## 3. Suport tècnic

### 3.1 Bàsic

Els llocs de treball de suport i que actualment no estiguin catalogats a l'RLT com a llocs de treball amb l'especialitat de suport tècnic bàsic es catalogaran com a tals.

Aquests llocs de treball es recolliran degudament a l'RLT amb el canvi d'especialitat.

### 3.2 Avançat

S'identificaran els llocs de treball de l'especialitat de suport tècnic bàsic que tinguin una complexitat major en la tasca a realitzar i se'ls modificarà l'especialitat a la de suport tècnic avançat.

Aquests llocs de treball es recolliran degudament a l'RLT amb el canvi d'especialitat.

## 4. Escala intermèdia

Amb l'objectiu de garantir l'equitat retributiva entre les categories de l'escala intermèdia respecte de l'escala bàsica i l'executiva, es prioritzarà la revisió dels subnivells retributius dels llocs de treball de l'escala intermèdia.



Aquesta revisió s'executarà en el termini màxim de 3 mesos des de l'aprovació d'aquest Acord.

### 5. Segona activitat

La comissió permanent de segona activitat ha de revisar i establir les noves condicions aplicables a les escales executiva i superior, en el marc de treball definit per aquestes qüestions. Així mateix, ha d'impulsar l'actualització de la normativa vigent de la situació administrativa especial de segona activitat. L'objectiu és extingir, en el termini màxim de 6 mesos des de la signatura d'aquest Acord, els actuals llocs de treball que constin a l'RLT com a llocs de segona activitat de les categories d'inspector, intendent i comissari.

Un cop extingits, se'ls adscriurà a un lloc de treball que tinguin assignat, com a mínim del nivell retributiu més baix que correspon a cada categoria.

### 6. Pla de carrera professional

S'acorda iniciar, durant el primer trimestre del 2026, l'elaboració d'un pla de carrera específic per a l'escala de suport, de caràcter vertical i horitzontal, que culmini en un marc de carrera professional propi que ha de permetre:

- Definir funcions, perfils i àmbits d'especialització de l'escala de suport.
- Establir requisits d'accés, consolidació i progressió, en coherència amb les funcions exercides.
- Regular itineraris professionals i criteris de provisió i permanència.
- Articular un sistema homogeni i transparent que asseguri la coherència organitzativa, la professionalització i la valoració adequada del personal, integrant i revisant les diferències econòmiques existents en els mateixos nivells d'aquesta escala.
- Contribuir a la millora de la qualitat del servei, mitjançant una regulació estable, clara i alineada amb la resta d'escales del Cos.

Es disposa l'inici dels treballs tècnics necessaris per elaborar el Pla de carrera professional de l'escala de suport del Cos de Mossos d'Esquadra, que s'estructuraran en diferents fases: diagnosi organitzativa, definició de perfils professionals, determinació d'itineraris i revisió normativa, amb la participació dels òrgans competents del Departament d'Interior i Seguretat Pública, d'acord amb els mecanismes de consulta i negociació previstos en la normativa vigent.

A l'inici de l'any 2027, han d'haver finalitzat els treballs tècnics i es disposarà del Pla de carrera de l'escala de suport, que s'haurà d'implementar durant el primer trimestre del 2027.

El Pla de carrera garantirà el reconeixement, la coherència funcional i la consolidació de la carrera professional de les persones facultatives i tècniques, reforçarà el paper que tenen dins del Cos de Mossos d'Esquadra i adequarà l'estructura de l'escala de suport a les necessitats actuals i futures de l'organització. El caràcter horitzontal garantirà la progressió i el desenvolupament professional de les persones funcionàries de manera individualitzada, sense necessitat de canviar de lloc de treball o d'àrea d'especialitat.

Així mateix, s'acorda que a principis de 2028 s'iniciaran els treballs per revisar i actualitzar el Pla de carrera professional corresponent a les escales superior, executiva, intermèdia i bàsica del Cos de Mossos d'Esquadra.



Aquesta revisió té per objectiu actualitzar els itineraris professionals, les competències, els requisits de progressió i el model d'especialitats, d'acord amb les necessitats organitzatives actuals i futures, i també amb l'evolució funcional de la PG-ME.

Aquestes tasques es duran a terme en coordinació amb els òrgans competents del Departament d'Interior i Seguretat Pública, i seguint els processos de participació i consulta previstos.

### 7. Fases d'implementació de l'acord

Les mesures previstes en aquest Acord afecten tot el col·lectiu de la PG-ME. No obstant això, cal tenir present el marc legal vigent en matèria retributiva, especialment el que disposa la Llei de pressupostos, a l'article 25, pel que fa als límits d'increment global i a les condicions per establir adequacions retributives. Per aquest motiu, cal diferir parcialment l'efecte econòmic als exercicis 2026 i 2027, en els termes següents:

En el marc de l'ordenació retributiva prevista en l'Acord i tenint en compte els criteris pressupostaris vigents, s'estableixen els següents criteris d'aplicació dels complements de nocturnitat i caps de setmana, disponibilitat i especial complexitat per als exercicis 2026 i 2027:

#### Exercici 2026

Durant l'exercici 2026, restaran exclosos dels complements de nocturnitat i caps de setmana, de disponibilitat i d'especial complexitat els llocs de treball de mosso/a en pràctiques i els que consten a l'RLT com a llocs de treball de segona activitat de les escales executiva i superior amb un complement específic inferior al del nivell mínim de la categoria corresponent.

#### Exercici 2027:

El complement de nocturnitat i caps de setmana i el de disponibilitat es faran extensius als llocs de treball de mosso/a en pràctiques. El d'especial complexitat s'estendrà, igualment, a tots els llocs de treball de l'escala de suport de la PG-ME. Aquesta extensió tindrà lloc amb efectes de l'1 de gener de 2027.

Fases	Component	Perceptors
1a: exercici 2026	Nocturnitat i caps de setmana	Escales bàsica, intermèdia, executiva i escala de suport
	Disponibilitat	Escales bàsica, intermèdia, executiva, superior i escala de suport
	Especial Complexitat	Escales bàsica, intermèdia, executiva i superior
2a: exercici 2027	Nocturnitat i caps de setmana	Mosso/a en pràctiques
	Especial complexitat	Escala de suport

Queden exclosos dels components de nocturnitat i caps de setmana, disponibilitat i especial complexitat els llocs de treball que consten a l'RLT en segona activitat amb un complement específic inferior al del nivell mínim de la categoria corresponent.



Queden exclosos del complement d'especial complexitat tots els funcionaris de la PG-ME que estiguin en pràctiques i els mossos/es en pràctiques.

## 8. Aplicació dels increments retributius generals

A les retribucions previstes als acords els seran aplicables els increments retributius generals que s'estableixin per al funcionariat de la Generalitat de Catalunya.

## 9. Comissió de seguiment de l'Acord

Es crea la Comissió de seguiment d'aquest Acord, que incorporarà una representació paritària de les organitzacions sindicals signants i de l'Administració. Aquesta Comissió vetllarà pel compliment del contingut que s'hi recull i es reunirà periòdicament, a fi i efecte d'avaluar les mesures necessàries per implementar l'Acord i, en particular, les qüestions referents a:

- Actualització de la normativa necessària per implementar les mesures de l'Acord.
- Modificació de l'RLT.
- Desenvolupament i implementació dels evolutius de les aplicacions informàtiques necessàries.

## 10. Vigència de l'Acord

Les mesures previstes en aquest Acord entraran en vigor a partir de la seva ratificació per Acord de Govern, llevat de les següents que es faran efectives :

- El component d'especial complexitat s'abonarà amb caràcter retroactiu pel període comprès entre l'inici de l'any policial 2026 i la formalització de la nova RLT.
- El component de nocturnitat i cap de setmana i el component de disponibilitat s'aplicaran amb efectes del dia 1 del mes següent a la data d'aprovació de la modificació de l'RLT.

En el període comprès entre l'entrada en vigor d'aquest Acord i la modificació de l'RLT seran aplicables els complements específics variables de torns i de disponibilitat no presencial en els termes previstos en l'Acord de 2023.

Les condicions regulades en aquest Acord formen un tot orgànic i indivisible i, als efectes de la seva aplicació pràctica, han de ser considerades de forma global i conjunta.

Aquest Acord tindrà una vigència inicial de 5 anys, prorrogables tàcitament per períodes anuals successius si no es produeix l'oportuna denúncia, per part de l'Administració o de la majoria de les organitzacions sindicals signants, dins el termini de 3 mesos anteriors a la finalització del seu període de vigència inicial o de les seves successives pròrrogues.

Un cop denunciat l'Acord s'hauran d'iniciar les negociacions del nou Acord en el termini d'un mes des de la recepció per part de l'Administració de l'escrit de denúncia degudament formalitzat. L'Acord denunciat es prorrogarà íntegrament i de manera automàtica fins a l'entrada en vigor d'un nou Acord que el substitueixi.

Es respectaran els acords o pactes subscrits en aquest àmbit sobre les matèries no regulades en aquest document.



### 11. Clàusula de derogació

Es deroguen totes les disposicions, acords, instruccions o protocols que s'oposin o contradiguin el que estableix aquest Acord.

Barcelona, 16 de febrer de 2026

Per part de l'Administració de la Generalitat,

Hble. Sra. Núria Parlon i Gil  
Consellera del Departament  
d'Interior i Seguretat Pública

Sr. Tomás Carrión i Bernal  
Secretari general del  
Departament d'Interior  
i Seguretat Pública

Sr. Josep Lluís Trapero i Álvarez  
Director general de la Policia

Per part de les organitzacions sindicals,

Sr. Pere García Quer  
(SAP-FEPOL)

Sr. Ramon Lopez Margarit  
(SME-FEPOL)

Sr. Angel Gómez-Quintero Mora  
(AILMED SINDICAT)

Sr Josep Maria Pacheco Constanzo  
(SEIME-FEPOL)

Sr. Jose Maria Caballé Jorquera  
(SICME)

Sr. Jordi Dalmau Florejachs  
(SESME)

Sr. Joan Carles Escobar Pérez  
(COPCAT)

Sra. Teresa Galín Llimós  
(AFITCME)