



INFORME DE ALEGACIONES A LOS PRESENTADOS POR LA
CONSULTORA ERNST & YOUNG SOBRE REVISIÓN DE CIFRAS
DEL ACUERDO DE EQUIPARACIÓN SALARIAL DE 12/03/2018



ÍNDICE DE CONTENIDOS

- 1.- Retribuciones en Policía Nacional
- 2.- Retribuciones en los Mossos d'Esquadra
- 3.- Aproximación global: la masa salarial
- 4.- Dificultad de análisis de realidades diferentes
- 5.- El informe de la consultora
- 6.- Conclusiones



1.- **RETRIBUCIONES EN POLICÍA NACIONAL:**

La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, estableció una serie de previsiones para el personal funcionario de la Administración General del Estado (art.1) y caracterizó las retribuciones (art.23) como bases de régimen estatutario, dictadas al amparo del art.149.1.18 de la Constitución Española y, por tanto, de aplicación al personal de todas las Administraciones Públicas.

Esta norma dispuso que las retribuciones de los funcionarios serán básicas y complementarias. De las primeras forman parte el sueldo, los trienios y las pagas extraordinarias. En las complementarias se recogen el complemento de destino, el complemento específico, el complemento de productividad y las gratificaciones por servicios extraordinarios fuera de la jornada normal. Estas, y no otras, son las variables a tener en cuenta para analizar las retribuciones de los policías nacionales.

Por otra parte, las cuantías de las retribuciones básicas (art.24.1) son las mismas en todas las Administraciones Públicas y su concreción, junto con la de los complementos de destino, complementos específicos y productividades, se refleja en la Ley de Presupuestos Generales del Estado (Gobierno de España) y en las de cada una de las Administraciones para sus colectivos funcionariales (art.24.2).

Esta norma marco concreta el análisis a realizar, por cuanto se parte de idénticas retribuciones básicas de los funcionarios de Policía Nacional y los de un Cuerpo como el de los Mossos d'Esquadra. Aunque se desarrollará con posterioridad, resulta evidente que la diferencia salarial se genera en las retribuciones complementarias de dos colectivos con sus peculiaridades.

En el ámbito de nuestra Corporación, la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional, consagra en su art.7 el derecho de sus miembros a la percepción de retribuciones y, en su caso, de las indemnizaciones por razón de servicio. También contempla en su art.82 que las retribuciones estarán integradas por las básicas de sueldo y trienios, las complementarias y las pagas extraordinarias correspondientes y que ese régimen salarial, en línea con lo dispuesto en el art.6.4 de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, se regula en una normativa específica.

Este última es el Real Decreto 950/2005, de 29 de julio, de retribuciones de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, que vino a sustituir al de 1988.



En definitiva, y como resumen, el contexto general retributivo de la Policía Nacional, a efectos de este informe, lo determinan:

- La Ley 30/1984, que establece los conceptos retributivos y determina que los de carácter básico deberán ser los mismos para todas las Administraciones, concretados anualmente en una Ley de Presupuestos
- La Ley Orgánica 2/1986, que dispone que el régimen retributivo de los policías nacionales se rija mediante norma específica
- La Ley Orgánica 9/2015, que confirma en Policía Nacional los conceptos retributivos de la Ley 30/1984
- El Real Decreto 950/2005, que desarrolla esa peculiaridad salarial establecida en la Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad para Policía Nacional

Como quiera que los conceptos retributivos de los policías nacionales sólo pueden ser los recogidos en el RD 950/2005 (art.2), se va a proceder a realizar una breve descripción de los mismos, como elemento para posteriores comparativas:

Retribuciones Básicas:

Las establecidas en Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública. Por tanto, son las siguientes:

- **Sueldo**, que corresponde a cada Grupo de clasificación funcional
- **Trienios**, consistente en una cantidad igual para cada Grupo de clasificación funcional por cada tres años de servicio
- **Pagas extraordinarias**, que serán dos y se devengarán en junio y diciembre por un importe mínimo cada una de ellas de una mensualidad y trienios, además del complemento de destino

Retribuciones Complementarias:

Las establecidas en el Real Decreto 950/2005, de 29 de julio, de retribuciones de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (art.4) y que son las siguientes:



- **Complemento de Destino:** correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe (y dentro del intervalo establecido para cada Grupo de clasificación funcional por la Ley 30/1984), que tiene un mínimo en cada categoría profesional contemplado en el Anexo II del RD y cuya cuantía se establece en la Ley de Presupuestos Generales del Estado
- **Complemento Específico:** que remunera el riesgo, dedicación y demás peculiaridades que implica la función policial (RD) y que la Ley 30/1984 define como el que retribuye las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. Este complemento tiene dos componentes:
 - General: que se percibe en función de la categoría profesional del policía y figura en el Anexo III del RD
 - Singular: destinada a retribuir las condiciones particulares o singulares de algunos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, responsabilidad, peligrosidad o penosidad y cuyas cuantías figuran en el Catálogo de Puestos de Trabajo
- **Complemento de Productividad:** destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad y la dedicación extraordinarias no previstas a través del complemento específico, y el interés o iniciativa en el desempeño de los puestos de trabajo, siempre que redunden en mejorar el resultado de estos últimos. En PN el soporte presupuestario figura en la partida de la DGP 16.03.132A.150¹ y son:
 - Productividad Funcional: destinada a retribuir el especial rendimiento, la actividad y la dedicación extraordinaria y el interés o iniciativa con el que se desempeñan los puestos de trabajo en función del área de actividad policial desempeñada y la plantilla de destino del funcionario, con niveles de complemento de destino comprendidos entre el 17 y el 24, devengándose y percibiéndose mensualmente

¹ En los PGE de 2017, la cuantía asignada fue de **166.298.910 euros**. En 2018 fue de 172.595.790 euros. Finalmente, en 2019 fue de 189.608.710 euros.



- Productividad Estructural²: destinada a retribuir el especial rendimiento, la actividad y la dedicación extraordinaria y el interés o iniciativa con el que se desempeñan los puestos del Catálogo con niveles complemento de destino entre el 25 y el 30, y algunos con el 24, devengándose y percibiéndose mensualmente. Esta productividad, sólo en la UIP, desciende hasta el nivel 20 (Jefe Equipo Operativo)
- Productividad Variable (DPO): con el doble objetivo de mejora de la productividad orientada al incremento de los resultados operativos delincuenciales y a la reducción del absentismo. Se realiza mediante una evaluación homogénea para cada plantilla en su totalidad, sin distinguir entre las Unidades que la integran, con la excepción de las Comisarías de Distrito (que se miden por su demarcación policial). Se devenga mensualmente y se abona en un solo pago anual, de acuerdo con los criterios establecidos por la Dirección Adjunta Operativa.
- **Gratificaciones por Servicios Extraordinarios**: que tienen carácter excepcional y se conceden por servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo. No podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo. En PN el soporte presupuestario figura en la partida de la DGP 16.03.132A.151³. Su importe se fijó en el Acuerdo DGP con algunos sindicatos, de 18.12.2015.

La norma cita, en su art.5, **otros conceptos no retributivos** que desgaja de las retribuciones básicas y complementarias: "*el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Real Decreto percibirá, cuando así proceda, las indemnizaciones correspondientes por razón de servicio, de residencia y de vestuario, las prestaciones familiares por hijo a cargo y las pensiones de recompensas y de mutilación o invalidez, de acuerdo con las condiciones y cuantías fijadas en sus respectivas normas específicas*". Pasamos a describir alguno de estos conceptos brevemente:

- **Indemnización por Residencia**: regulado mediante Decreto 361/1971, de 18 de febrero, y sus modificaciones de 1975, 1976 y 1981, tiene por objeto compensar de modo especial a los funcionarios destinados en determinadas áreas geográficas, que son Ceuta, Melilla, Islas Canarias, Islas Baleares y Valle de Arán. Es requisito

² En 2017 la asignación anual para el pago de la productividad estructural fue de 10.681.588,48€

³ En los PGE de 2019 esta partida constaba dotada con 172.248 euros.



imprescindible para tener derecho a esta indemnización el residir permanentemente, por razón de destino, por más de un mes en alguna de esas zonas geográficas y se pierde el derecho en los mismos supuestos en los que se deja de devengar el sueldo. Se cobra mensualmente.

- **Indemnización por Razón de Servicio:** regulado en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, de aplicación a todo el personal al servicio de la Administración General del Estado, no tratándose de una norma específica de Policía Nacional.
- **Indemnización por Vestuario:** regulado en la Orden 2122/2013 del Ministerio del Interior, de 8 de noviembre, aunque sólo aplicable a los miembros de Policía Nacional que prestan servicio de protección dinámica a personalidades (art.1). Tiene soporte presupuestario en la partida de la DGP 16.03.132A.122.01.
- **Territorialidad:** regulada mediante la regla complementaria tercera del Catálogo de Puestos de Trabajo, se trata de una cuantía en concepto de complemento específico singular (compatible con el CES) que se percibe en razón del lugar de la plantilla a que pertenece el puesto de trabajo. Se devenga y se cobra mensualmente. Sin embargo, el informe de la consultora (página 63) señala que *"este concepto retributivo remunera el diferencial del coste de vida de unas localidades a otras. En consecuencia, dependiendo de la zona geográfica en la que se preste servicio se puede tener derecho o no a dicho concepto y su importe difiere de una a otra"* y, por ello, se consideran extraordinarios, no generalizados y no integrables en el concepto retributivo.

Como consecuencia de lo anterior, no podemos aceptar que en el análisis realizado por la consultora sobre las retribuciones en PN se integren conceptos como la acción social, las condecoraciones pensionadas, la indemnización por vestuario y las sentencias judiciales.

En el caso de acción social, porque se trata de un programa de dotación presupuestaria variable -desde los 42,3 millones de euros asignados en 2011 a los actuales 10,57 millones, con seis años de congelación de la partida- que no forma parte de las nóminas ni aparece contemplada en ninguna norma que ampare su catalogación como tal. Idéntica consideración realizamos con las condecoraciones. En cuanto al vestuario, si se integra esta variable en el trabajo debe ser para exigir, acto seguido, que se ejecute su pago a todos aquellos funcionarios que desarrollan sus cometidos con vestimenta de paisano (escortas, Policía Judicial, Información, área operativa de Extranjería y Fronteras, etc.) y no como ahora, que se limita, con carácter restrictivo, al ámbito de las protecciones de



personalidades. Sobre las sentencias judiciales, resulta igualmente evidente que no pueden ni deben ser contempladas en un trabajo riguroso como elementos retributivos.

Por tanto, **en el SUP defendemos que el análisis no debe incluir cuantías presupuestarias que nada tienen que ver con los elementos que legalmente constituyen los salarios de los policías nacionales.** Hablamos de una cifra de 20,84 millones de euros en Policía Nacional. La propia consultora está de acuerdo en esta consideración, de manera expresa en lo relativo a vestuario y acción social; en cuanto a la indemnización por residencia⁴, indica que *"es un concepto cuyo carácter salarial o indemnizatorio está en estos momentos en discusión jurídica"* (página 23 del Informe). Eso supondría otros 18,62 millones de euros en PN contabilizados como retribuciones.

En este sentido, y como bien indica la consultora en la página 63 de su informe, *"existen pagos asociados a determinados conceptos que, en nuestra opinión, son extraordinarios, ya que se perciben de forma excepcional dependiendo de las circunstancias personales y profesionales de cada individuo en cada momento y que no afectan a la totalidad de los miembros de cada Cuerpo"*. En línea con esto, marca una serie de elementos que deberían dejarse fuera de los cálculos y en el SUP estamos de acuerdo con ello. Se trataría de:

- Plus de Zona Conflictiva: 14,94 millones de euros
- Plus de Residencia: 18,62 millones de euros
- Sentencias judiciales: 6,72 millones de euros
- Condecoraciones: 3,77 millones de euros
- Plus de Vestuario: 0,13 millones de euros
- Territorialidad: 54,64 millones de euros
- Acción Social: 10,22 millones de euros

Suman 109,04 millones de euros en Policía Nacional que modificarían los cálculos realizados por la Secretaría de Estado de Seguridad en 2018 sobre datos presupuestarios de 2017.

⁴ En la página 14 del informe se indica: *"la consideración sobre su naturaleza es objeto de alguna incoherencia en la propia normativa vigente; así, mientras en unos casos se le da la consideración de retribución con carácter transitorio, en tanto se procede a su integración en las retribuciones complementarias de los puestos de trabajo de las localidades en donde esté reconocida, en otros casos se califica como una retribución complementaria de carácter compensatorio y no retributivo que tiene por objeto resarcir a los funcionarios públicos de los gastos que se vean precisados a realizar, en razón del servicio o por su residencia, en aquellos lugares del territorio nacional que el Gobierno establezca"*.



REIVINDICACIÓN Nº1: El SUP exige que se elimine del cálculo utilizado para determinar la equiparación salarial los elementos indicados (zona conflictiva, residencia, sentencias judiciales, condecoraciones, vestuario, acción social y territorialidad) y que, en consecuencia, se inyecte el dinero resultante en la cifra que corresponde a Policía Nacional.

CONCEPTO	RETRIBUCIÓN SI/NO	NORMATIVA	CUANTÍA 2017
Sueldo	SI	Ley 30/1984, de 2 de agosto	861,39 M€
Trienios	SI	Ley 30/1984, de 2 de agosto	Incluido en cuantía Sueldo
Pagas Extraordinarias	SI	Ley 30/1984, de 2 de agosto	Incluido en cuantía Sueldo
Complemento de Destino	SI	RD 950/2005, de 29 de julio	322,13 M€
Complemento Específico	SI	RD 950/2005, de 29 de julio	656,47 M€
Territorialidad	NO	Regla Complementaria 3ª CPT	54,64 M€
Zona Conflictiva	NO	Regla Complementaria 3ª CPT	14,94 M€
Complemento de Productividad	SI	RD 950/2005, de 29 de julio	165,07 M€
Servicios Extraordinarios	SI	Acuerdo DGP-Sindicatos 18.12.2015	1,37 M€
Indemnización por Residencia	NO	RD 361/1971, de 18 de febrero	18,62 M€
Indemnización por Vestuario	NO	Orden INT 2123/2013	0,13 M€
Condecoraciones	NO	Ley 5/1964 y RD 1691/1995	3,77 M€
Acción Social	NO	-----	10,22 M€
Sentencias Judiciales	NO	-----	6,72 M€

2.- **RETRIBUCIONES EN LOS MOSSOS D'ESQUADRA:**

La Ley 10/1994, de 11 de julio, de la Policía de la Generalidad recoge en su artículo 40 cuáles son las retribuciones de los Mossos d'Esquadra:

Retribuciones Básicas

- **Sueldo**, cuya cuantía es idéntica para los miembros de un mismo Grupo
- **Trienios**
- **Pagas Extraordinarias**

Retribuciones Complementarias

- **Complemento de Destino**, correspondiente al nivel del puesto de trabajo ocupado



- **Complemento Específico**, que debe figurar en la relación de puestos de trabajo y comprende, de forma diferenciada, los conceptos de especial dificultad técnica, de grado de dedicación, de responsabilidad, de incompatibilidad, de peligrosidad, de penosidad, de movilidad por razón de servicio y de especificidad de horarios. Sólo puede atribuirse un complemento específico a cada puesto de trabajo, pero la cuantía resultante puede variar en función de los anteriores conceptos atribuidos al puesto.
- **Complemento de Productividad**
- **Gratificaciones por Servicios Extraordinarios**
- **Indemnizaciones por Razón de Servicio**, que en el caso del personal al servicio de la Administración de Cataluña se encuentra regulado en el Decreto 138/2008.

En el caso de 2017, fue la Ley 4/2017, de 28 de marzo, de Presupuestos de la Generalidad de Cataluña la que marcó las cuantías del sueldo base y trienios (art.25.1.a), las pagas extraordinarias (art.25.1.b) y el complemento de destino (art.25.1.c). El complemento específico figura en el Catálogo de Puestos de Trabajo de los Mossos. En cuanto a la productividad, y según la citada norma, en ese año no se percibió. Y las gratificaciones por servicios extraordinarios forman parte de los créditos de cada Departamento, que las debe distribuir entre sus funcionarios en función de la disponibilidad y de los acuerdos alcanzados con las organizaciones sindicales representativas en su Consejo de Policía, figurando en el montante de la masa salarial final aplicada en cada programa presupuestario.

3.- **APROXIMACIÓN GLOBAL: LA MASA SALARIAL**

La comparativa de salarios entre Policía Nacional y Mossos es una tarea que implica un esfuerzo analítico que ni siquiera puede ser planteado sin la información concreta de ambas Administraciones. La consultora reconoce en su trabajo que no ha podido disponer de esos datos y, por tanto, ni siquiera ha sido posible abordar el estudio puesto a puesto. Si esa empresa, ejecutando una licitación pública en la que debería haber contado con la cooperación de las Administraciones, no ha sido capaz ni de iniciar ese cometido, esta Organización sindical sí que entiende que debió explorar otras opciones (desde fuentes abiertas verificables a requerimientos a la Administración catalana).

En el SUP hemos realizado una aproximación general, procediendo a realizar una comparativa por coste medio de funcionario. Esta metodología se basa en un cálculo promedio y, por tanto, no se aproxima a la realidad concreta de cada puesto de trabajo por la imposibilidad de hacerlo sin datos oficiales y exhaustivos. Pero si algo ha demostrado el



trabajo de la consultora durante meses y la ausencia de informaciones oficiales de la Generalitat, es que el análisis micro va a ser un reto no asumible por nosotros porque, al margen de discrepancias sobre el método comparativo a elegir para estudiar ambos Cuerpos y sus realidades retributivas, no se dispone de la documentación necesaria y que sólo podría obtenerse con una plena cooperación de Gobierno catalán.

Por tanto, el SUP ha empleado datos oficiales de la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas (Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos) sobre la masa salarial de los funcionarios de PN en activo en 2017:

- Sueldo: 602.010.028,63 €
- Trienios: 110.539.778,33 €
- Pagas Extraordinarias: 151.805.596,10 €
- Complemento de Destino: 323.393.263,81 €
- Complemento Específico (ambas modalidades): 728.868.294,43 €
- Productividad: 186.478.653,35 €
- Indemnización por residencia: 18.643.265,59 €⁵
- Otras retribuciones: 11.556.547,45 €

La suma de esos conceptos, que son los que oficialmente constan como masa salarial en PN para sus funcionarios en activo, es de 2.133.295.427,69 € para un total de 64.402 efectivos⁶.

Con esta primera operativa global, lo que le costaba a la Administración cada funcionario de PN en activo en 2017, como media de todas las categorías profesionales y especialidades, era 33.124,67 €. Este módulo es de utilidad para realizar una comparativa inicial con los Mossos d'Esquadra, también en estos términos generales.

La cifra de funcionarios del Cuerpo autonómico en 2017 era de 17.599⁷: 180 del Grupo A (titulados superiores), 143 del B (titulados de grado medio), 16.876 del C (Bachiller o similar)

⁵ Aunque se ha indicado que este concepto está en discusión y que en el SUP no lo aceptamos, lo integramos en el cálculo por figurar en la estadística oficial citada.

⁶ El dato es de enero de 2017, cifra de referencia. Son 120 comisarios principales, 306 comisarios, 1.852 inspectores jefes, 3.976 inspectores, 99 facultativos, 5.453 subinspectores, 101 técnicos, 6.742 oficiales de policía y 45.753 policías.

⁷ Fuente: Ley 4/2017, de 28 de marzo, de Presupuestos de la Generalitat de Cataluña para 2017. Anexo de Personal.



y 400 del D (Graduado Escolar o similar). En cuanto al coste de sus retribuciones en ese mismo año (servicio IT09), y según datos oficiales⁸, fue:

- Retribuciones básicas: 212.180.601,18 €
- Retribuciones complementarias: 453.805.233,49 €
- Gratificaciones por servicios extraordinarios: 3.922.824,63 €
- Seguridad Social⁹: 160.304.973,07 €

Esto supone un total de 830.213.632,37 euros de masa salarial que, puestos en relación con el personal disponible en servicio en ese mismo año, arrojan un coste medio anual por agente, integrando todas las categorías y especialidades, de 47.173,90 euros.

La comparativa de ambos módulos -PN, con sus 33.124,67€, y Mossos, con sus 47.173,90€- ofrece ya una primera conclusión: un mosso le cuesta de media a su Gobierno, en términos generales, 14.049,23 euros anuales más que un policía nacional al Estado.

Este hecho ya nos lleva a que, como refleja la consultora en el análisis realizado (página 22 del informe), la cifra necesaria es insuficiente en PN.

Esta propuesta es la asumible en un contexto que entendemos va a hacer casi imposible abordar una tarea, la del análisis comparativo de las retribuciones de ambos Cuerpos, con rigor y precisión al disponer únicamente de la información obtenida tras la aplicación en Cataluña del artículo 155 de la Constitución Española.

REIVINDICACIÓN Nº2: el SUP exige la aplicación del cálculo basado en el coste medio anual por funcionario en activo PN/Mossos y, por tanto, se debe aportar la cantidad necesaria para que el Acuerdo se equilibre mientras no sea posible determinar el cálculo puesto a puesto con información oficial.

4.- LA DIFICULTAD DE UN ANÁLISIS DE REALIDADES DIFERENTES:

La comparativa de las retribuciones básicas de PN con las de los Mossos no ofrece problema alguno, puesto que su base normativa y conceptos son los mismos.

⁸ Presupuestos de la Generalitat de Catalunya para 2017. Programa 221. Aplicaciones 120.0001, 121.0001, 151.0001 y 160.0001. Servicio de Nóminas y Gastos de Personal

⁹ Los funcionarios de los Mossos están acogidos al régimen de la Seguridad Social. Art.41 de la Ley 10/1994, de 11 de julio, de la Policía de la Generalidad



INFORME SOBRE EQUIPARACIÓN SALARIAL SEPTIEMBRE DE 2019

PN

Retribuciones Básicas

+

Retribuciones Complementarias

Mossos

Retribuciones Básicas

+

Retribuciones Complementarias

Normativa de referencia:

1) Ley 30/1984, de medidas de reforma de la función pública

2) Real Decreto 950/2005, de retribuciones de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado

3) Ley 10/1994, de la Policía de la Generalidad – Mossos d'Esquadra

Hay un punto de partida que, en apariencia, facilita el análisis. Y es que la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, establece como comunes los conceptos retributivos. En su art.1.3 se recuerda que esta materia se considera base del régimen estatutario de los funcionarios públicos y, en consecuencia, aplicable al personal de todas las Administraciones Públicas. En su art.23 se establecen las retribuciones básicas y las complementarias y, por tanto, son comunes a ambos Cuerpos, a pesar de depender, uno, de la Administración General del Estado y, otro, de la CCAA de Cataluña.

Normativa de Referencia:

1) Ley 30/1984 (art.23.2) y RD 950/2005 (art.3), para PN

2) Ley 10/1994 (art.40.1.a) y Ley 4/2017 (art.25.1.b) para Mossos

Retribuciones Básicas PN

- Sueldo Base
- Trienios
- Pagas Extraordinarias (2 al año; se perciben en junio y diciembre; incluye sueldo base, trienios y una mensualidad del Complemento de Destino)

Retribuciones Básicas Mossos

- Sueldo
- Trienios
- Pagas Extraordinarias (2 al año; se perciben en junio y diciembre; incluye sueldo, trienios y una mensualidad del Complemento de Destino)



INFORME SOBRE EQUIPARACIÓN SALARIAL SEPTIEMBRE DE 2019

CONCLUSIONES EN CUANTO A LAS RETRIBUCIONES BÁSICAS (I)

SUBGRUPO CLASIFICACIÓN	SUELDO BASE ANUAL	TRIENIOS ANUAL
A1	13.576,32	522,24
A2	11.739,12	425,76
C1	8.814,12	322,20



Art.18.5.1 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2017

SUBGRUPO CLASIFICACIÓN	SUELDO BASE ANUAL	TRIENIOS ANUAL
A1	13.441,80	516,96
A2	11.622,84	421,44
C1	8.276,76	318,96

mossos d'esquadra
■■■■

Art.25.1.a de la Ley 4/2017, de 28 de marzo, de Presupuestos de la Generalitat de Cataluña para 2017

En las retribuciones básicas la desigualdad salarial casi es inexistente. En cualquier caso, y dado que son las mismas para todos los funcionarios de una y otra Administración, en estas componentes de las retribuciones no sería necesario practicar actuación alguna: ni por opción normativa ni por la existencia de una desigualdad salarial

El análisis de las cuantías asociadas a cada nivel de complemento de destino en los Presupuestos de 2017 de ambas Administraciones también descarta desigualdades:

CONCLUSIONES EN CUANTO A LAS RETRIBUCIONES BÁSICAS (2)

NIVEL COMPLEMENTO DESTINO	CANTIDAD ANUAL
30	11.858,76
29	10.636,80
28	10.189,68
27	9.742,20
26	8.547
25	7.583,16
24	7.135,68
23	6.688,80
22	6.241,08
21	5.794,56
20	5.382,60
19	5.107,80
18	4.832,76
17	4.557,96
16	4.283,64
15	4.008,36
14	3.733,92

mossos d'esquadra
■■■■

NIVEL COMPLEMENTO DESTINO	CANTIDAD ANUAL
30	11.741,28
29	10.531,44
28	10.088,76
27	9.645,72
26	8.462,28
25	7.508,04
24	7.065
23	6.622,56
22	6.179,28
21	5.737,08
20	5.329,20
19	5.057,16
18	4.784,88
17	4.512,72
16	4.241,16
15	3.968,64
14	3.696,84



Art.22.1.C de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2017

mossos d'esquadra
■■■■

Art.25.1.C de la Ley 4/2017, de 28 de marzo, de Presupuestos de la Generalitat de Cataluña para 2017

En el Complemento de Destino (y en su repercusión en las pagas extras) tampoco hay desigualdad salarial y, como en el sueldo base y trienios, no sería posible actuar sobre estas componentes por ser iguales para todos los funcionarios en cada Administración



INFORME SOBRE EQUIPARACIÓN SALARIAL SEPTIEMBRE DE 2019

En cuanto al Complemento Específico, como ya se ha indicado, tiene peculiaridades y matices en ambos Cuerpos:



RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS: COMPLEMENTO ESPECÍFICO (1)



Complemento Específico PN (RD 950/2005)

- Componente General:** en función de la categoría profesional que se ostente
- Componente Singular:** destinado a retribuir las condiciones particulares o singulares de algunos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. Sus cuantías aparecen en el CPT, asociadas a cada puesto



Complemento Específico Mossos (Ley 10/1994)

- Figura en la relación de puestos de trabajo
- Comprende los conceptos de especial dificultad técnica, grado de dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, penosidad, movilidad por razón de servicio y especificidad de horarios



RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS: COMPLEMENTO ESPECÍFICO (2)

Componente General



Componente Singular

Complemento Específico

COMPONENTE SINGULAR

CATÁLOGO DE PUESTOS DE TRABAJO

Descripción del Puesto de Trabajo	Categoría	CE (1)	CE (2)
JEFE EQUIPO OPERATIVO URBANO	53	25	3.345,34
PERSONAL OPERATIVO URBANO	276	19	3.200,50
PERSONAL OPERATIVO UNIDAD CABALLERÍA	92	19	3.159,24
PERSONAL OPERATIVO UNIDAD GUARDIA CARABINEROS	30	19	3.159,24
PERSONAL OPERATIVO UNIDAD SUBSUELO	48	19	3.159,24
PERSONAL OPERATIVO SEGURIDAD CIUDADANA	893	17	3.055,71
PERSONAL OPERATIVO POLICIA	592	17	2.695,56

CES

COMPONENTE GENERAL

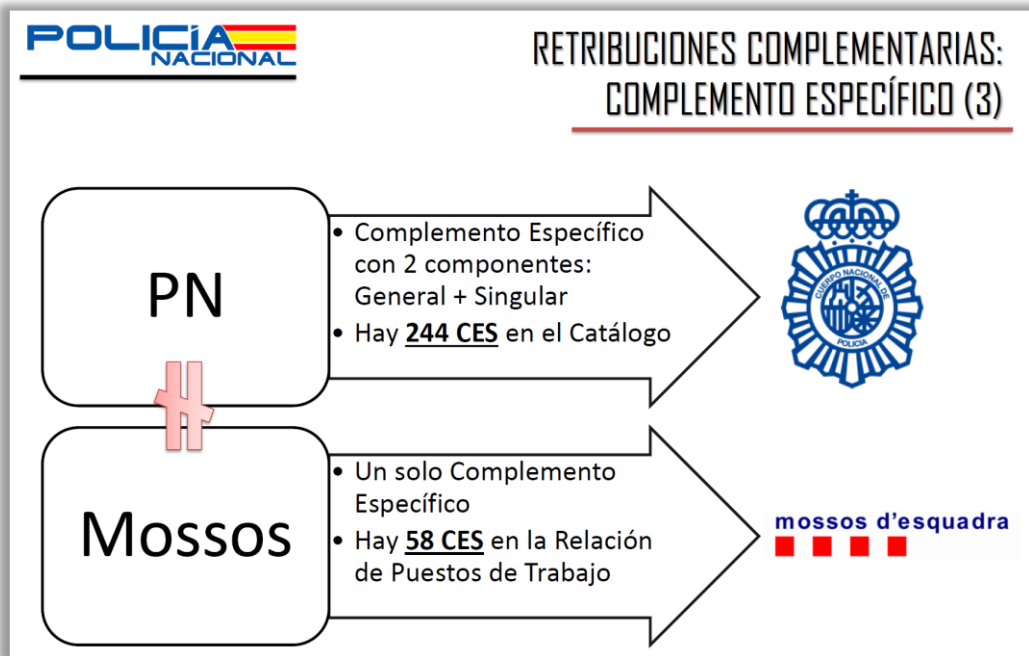
Categoría	Cuantía Anual
Comisario Principal	14.528,36
Comisario	12.892,74
Facultativo	12.084,66
Inspector Jefe	10.880,80
Inspector	9.063,74
Técnico	12.792,36
Subinspector	7.016,80
Oficial de Policía	8.433,32
Policia	6.639,78

Las cuantías figuran en el Anexo III del Real Decreto 950/2005, como establece el art.4.8.b.1

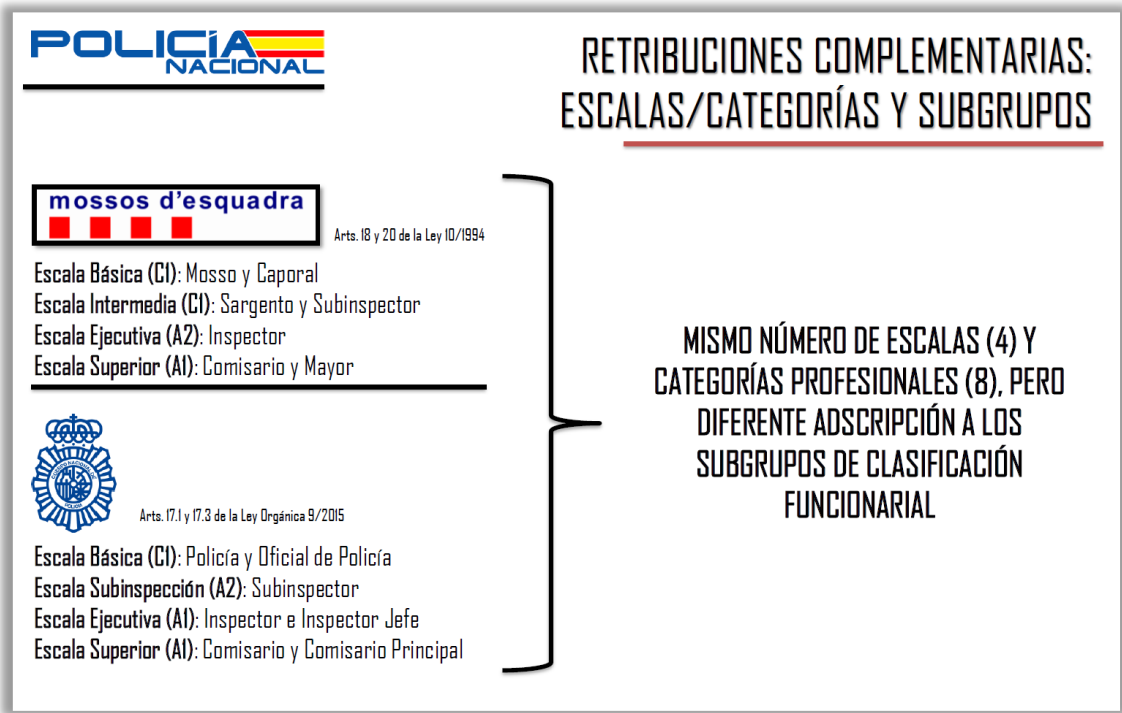
La Componente Específica (CES) figura en el Catálogo de Puestos de Trabajo, asociada a cada puesto de trabajo



INFORME SOBRE EQUIPARACIÓN SALARIAL SEPTIEMBRE DE 2019



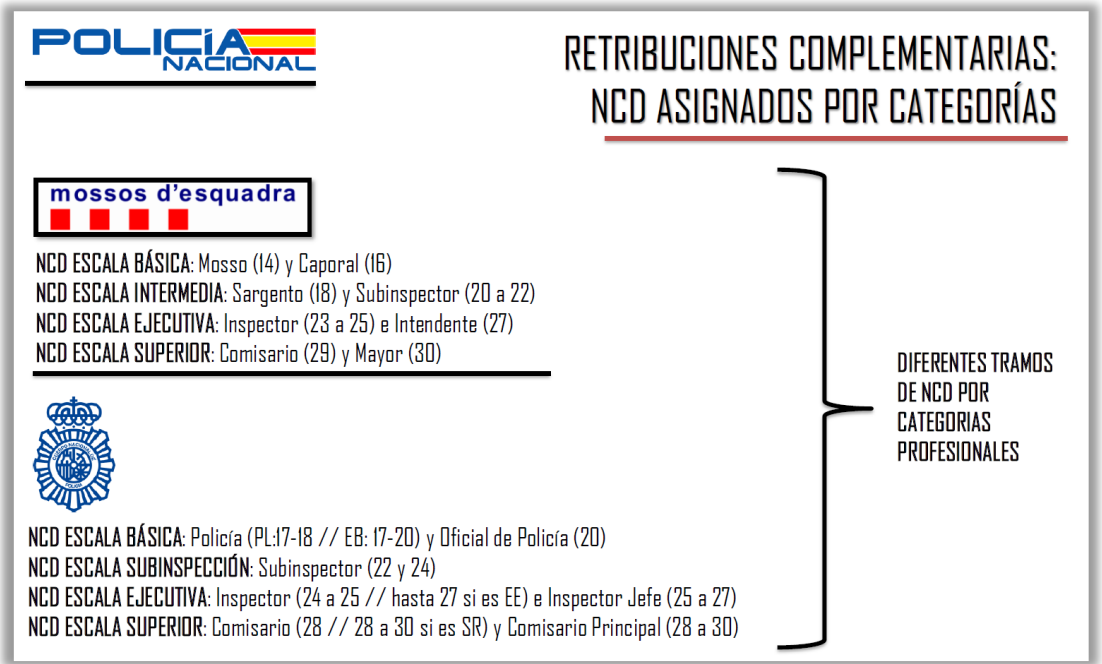
Otra de las dificultades del análisis tiene que ver con las categorías profesionales y su clasificación en los Grupos funcionariales:





INFORME SOBRE EQUIPARACIÓN SALARIAL SEPTIEMBRE DE 2019

También hay diferencias relevantes en cuanto a la asignación de los niveles de complemento de destino por categorías profesionales:





INFORME SOBRE EQUIPARACIÓN SALARIAL SEPTIEMBRE DE 2019



Lo mismo ocurre con los complementos específicos en ambos Cuerpos:





INFORME SOBRE EQUIPARACIÓN SALARIAL SEPTIEMBRE DE 2019



RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS: COMPLEMENTO ESPECÍFICO

NCD 17	• 9 COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS
NCD 18	• 11 COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS
NCD 19	• 6 COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS
NCD 20	• 25 COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS
NCD 22	• 46 COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS
NCD 24	• 47 COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS
NCD 25	• 54 COMPLEMENTO ESPECÍFICO
NCD 26	• 41 COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS
NCD 27	• 35 COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS
NCD 28	• 24 COMPLEMENTO ESPECÍFICO
NCD 29	• 10 COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS
NCD 30	• 7 COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS



Como esta parte se ha trabajado con un CPT de 2012, el sumatorio son 315 CES diferentes, aunque en la actualidad (2018) son 244, no disponiéndose de su desglose por NCD



En definitiva, y como reconoce la propia consultora en su trabajo, el análisis puesto a puesto requeriría, de una parte, disponer de la información oficial desglosada (que sólo tiene la Generalitat y no el Estado) y elaborar un estudio en el que se pudieran equiparar puestos con diferentes NCD, CES e incluso cometidos y conceptos retributivos, con la dificultad que ello conlleva. Precisamente por eso, el SUP considera que el trabajo de la consultora es incompleto y no se ajusta a lo acordado en el pliego de prescripciones técnicas, página 3 del informe de auditoría *"Análisis de la tipología de puestos de trabajo de las Direcciones de la Policía y de la Guardia Civil y las funciones generales correspondientes a dichas tipologías, así como el análisis de tipologías de puestos de trabajo en el ámbito de policías autonómicas ("Hito 2")"*. Por tanto, nuestra aportación se ha centrado en analizar la masa salarial asignada por ambas Administraciones, estatal y autonómica, a sus funcionarios (Policía Nacional y Mossos, en este caso) sin integrar en ello los conceptos que la propia consultora rechaza por tener un carácter exclusivamente indemnizatorio.



5.- **EL INFORME DE LA CONSULTORA:**

La primera pregunta que hay que hacerse es si la Resolución de 19 de marzo de 2018 de la Secretaría de Estado de Seguridad, por la que se publica el Acuerdo entre el Ministerio del Interior, sindicatos representativos de Policía Nacional y asociaciones profesionales de la Guardia Civil, tiene carácter vinculante y si es exigible a la Administración Pública. El artículo 38 del TREBEP ha establecido, en materia de pactos y acuerdos, que:

"3. Los Acuerdos versarán sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas. Para su validez y eficacia será necesaria su aprobación expresa y formal por estos órganos. Cuando tales Acuerdos hayan sido ratificados y afecten a temas que pueden ser decididos de forma definitiva por los órganos de gobierno, el contenido de los mismos será directamente aplicable al personal incluido en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de que a efectos formales se requiera la modificación o derogación, en su caso, de la normativa reglamentaria correspondiente. Si los Acuerdos ratificados tratan sobre materias sometidas a reserva de ley que, en consecuencia, sólo pueden ser determinadas definitivamente por las Cortes Generales o las asambleas legislativas de las comunidades autónomas, su contenido carecerá de eficacia directa. No obstante, en este supuesto, el órgano de gobierno respectivo que tenga iniciativa legislativa procederá a la elaboración, aprobación y remisión a las Cortes Generales o asambleas legislativas de las comunidades autónomas del correspondiente proyecto de ley conforme al contenido del Acuerdo y en el plazo que se hubiera acordado.

(...)

6. Los Pactos celebrados y los Acuerdos, una vez ratificados, deberán ser remitidos a la Oficina Pública que cada Administración competente determine y la Autoridad respectiva ordenará su publicación en el Boletín Oficial que corresponda en función del ámbito territorial.

La conclusión es que sí tiene pleno efecto y es vinculante, puesto que cumple los requisitos. Sobre la posible existencia de excepcionalidad al cumplimiento del Acuerdo, que no se produce en este caso, señala la misma norma:

"10. Se garantiza el cumplimiento de los Pactos y Acuerdos, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración



sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de Pactos y Acuerdos ya firmados, en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.

En este supuesto, las Administraciones Públicas deberán informar a las organizaciones sindicales de las causas de la suspensión o modificación. A los efectos de lo previsto en este apartado, se entenderá, entre otras, que concurre causa grave de interés público derivada de la alteración sustancial de las circunstancias económicas cuando las Administraciones Públicas deban adoptar medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público.

La segunda pregunta que debemos realizarnos es si el informe establecido en la cláusula primera del Acuerdo, relativa a la consultora, es vinculante. La misma sólo establece el contrato de la consultora, la realización del análisis de la equiparación puesto a puesto y fijar las correcciones necesarias, que serán incorporadas una vez finalizado el trabajo de la consultora. **Es decir, la realización de informe es vinculante y la incorporación de las correcciones que establezca al Acuerdo también.**

El problema es saber si el resto de su contenido vincula a la Administración -lo referente a otro tipo de medidas, "*de eficiencia*"- ante lo cual existen dudas puesto que mientras las correcciones que se produzcan se deberían incorporar al Acuerdo es el Ministerio del Interior, en ejercicio de las competencias y potestades que le atribuye el ordenamiento, quien tiene encomendada la organización de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y no a una empresa privada de consultoría.

Por otra parte, la Resolución de 19 de marzo de 2018 de la Secretaría de Estado de Seguridad, por la que se publica el Acuerdo, estableció en su anexo que "*tras el proceso de negociación llevado a cabo, y desde la perspectiva de alcanzar la equiparación salarial de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado con los cuerpos policiales autonómicos que desarrollan funciones similares (...) se pretende abordar un proceso de equiparación gradual de las condiciones económicas de los funcionarios de la Policía Nacional y de la Guardia Civil.* **De lo anterior se deduce, sin género de dudas, que el fin del Acuerdo es la equiparación salarial entre las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado con las Policías autonómicas.**



Entrando de lleno en lo relativo al informe, la cláusula primera del Acuerdo determina que *"la Secretaría de Estado de Seguridad se compromete a contratar los servicios de una Consultoría Externa, que fije criterios objetivos de análisis para garantizar que los 807 millones de euros suponen la equiparación salarial total y absoluta. Dicha consultoría analizará las cifras de equiparación puesto a puesto, y fijará las correcciones que sean necesarias, que serán incorporadas una vez finalizado el trabajo de la Consultora. Dicho estudio contará con la participación de los técnicos de la Secretaría de Estado, Policía Nacional, Guardia Civil y por los Sindicatos y Asociaciones Profesionales que han suscrito el presente acuerdo o que en el futuro quieran adherirse"*. Se deja claro, por tanto, **que se debían analizar las cifras de la equiparación puesto a puesto y fijar, si existieran, las correcciones necesarias.**

Incluso en el pliego de prescripciones técnicas de 14 de marzo de 2018, que rige la contratación de los servicios de consultoría para el análisis de las retribuciones y de tareas de los puestos de trabajo de las FCSE y para el seguimiento de la implementación del Acuerdo, se contemplaba la necesidad de realizar un *"análisis de la tipología de los puestos de trabajo existentes en el ámbito de otras policías autonómicas y de las tareas y funciones asignadas a cada uno de los tipos existentes"* y que *"las prestaciones descritas (las que se exigen a la consultora externa) deberán facilitar criterios objetivos de análisis para garantizar que la equiparación salarial total y absoluta prevista en la cláusula primera del Acuerdo"*. **La conclusión es que debe existir una equiparación salarial con las Policías autonómicas y para ello primero se deben analizar los puestos de trabajo existentes en ellas para realizar la comparación con las de las FCSE.**

En el primer informe de la consultora (Expediente 00000018P038) se menciona, en el punto 2 (salvedades de la información recibida y limitaciones), que *"la información a la que hemos tenido acceso sobre los Mozos de Escuadra, sólo contiene información retributiva agregada sin tener detalle sobre las percepciones retributivas individuales por puesto. A este respecto, EY ha solicitado, entre otra, información desglosada individualmente para dar cumplimiento a la finalidad del proyecto, en la medida en que la utilización de datos agregados no resulta suficiente para realizar la equiparación salarial realizando la equiparación funcional puesto a puesto. No obstante, no se ha recibido respuesta a la solicitud de información adicional relativa a los Mozos de Escuadra. Para cada uno de los Cuerpos de Seguridad, ver el detalle de la información solicitada por cada uno de los cuerpos de seguridad en el Anexo I."*

Por otra parte, y en la página, 10, se incluye una tabla retributiva en la que se pretende realizar una homologación funcional de las categorías profesionales y/o empleos de los tres



Cuerpos y que fue elaborada en su momento por el Gabinete de la Secretaria de Estado de Seguridad. En ella se equipara a funcionarios de Mossos del Subgrupo A2 (Inspectores) con miembros de la Policía Nacional del Subgrupo A1 (Inspectores Jefes) y los del Subgrupo C1 (Subinspectores de Mossos) con los del A1 (Inspectores de Policía Nacional). **No podemos aceptar tal comparativa puesto que la Escala Ejecutiva de nuestra Corporación pertenece a Subgrupos de clasificación funcional superiores** a los que presentan las categorías profesionales de los Mossos que se pretende equiparar y, en consecuencia, todo ese planteamiento es incorrecto.

Se añade en la página 21 (análisis puesto a puesto) que *"de momento, como se ha mencionado previamente, no se ha obtenido información de cómo se gradúan y se ponderan cada uno de los factores para determinar el grado de contribución de cada puesto, y por tanto, compararlos", que "por tanto, la heterogeneidad en modelos organizativos de los tres cuerpos, sus sistemas de clasificación diferentes y la propia tipología de perfiles profesionales de los propios puestos hace difícil una comparación adecuada" y que "en base a lo anterior, en perspectiva de una equiparación puesto a puesto, es necesario crear metodología de valoración de puestos que afecte a todos las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, y que permita comparar cuerpos estatales y autonómicos dispares en su organización y despliegue, pero similares en gran parte de sus funciones tal y como se detalla en el Hito 2 (recogido en el Anexo 2), indicando además que "a este respecto, como se ha mencionado y, de cara a lograr el objetivo de equiparación salarial realizando la equiparación funcional puesto a puesto, EY ha solicitado, entre otra, información desglosada individualmente de los Mozos de Escuadra. No obstante, no se ha recibido respuesta a la solicitud de información adicional."*

Más aún, en la página 22 (apartado conclusiones) se señala que *"en relación con la equiparación funcional, se ha realizado un análisis puesto a puesto entre las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y los Mozos de Escuadra, si bien sería imprescindible obtener información respecto de las funciones desempeñadas por los Mozos de Escuadra de cara a concluir sobre una equiparación funcional plena entre los tres cuerpos. En efecto, tal como se menciona en el apartado 2 de este informe, sería necesario obtener información sólida y contrastada por una fuente de carácter oficial sobre los puestos y sus funciones, ya que la única información facilitada fue la obtenida por la Secretaría de Estado de Seguridad en virtud de la aplicación en Cataluña del Artículo 155 de la Constitución Española."*

Posteriormente, en la 34 (conclusiones finales) se indica que *"como hemos detallado en la medida de eficiencia 6 "Realizar una valoración de puestos de trabajo en todas las FCS", sin una valoración homogénea de los puestos de las distintas Fuerzas y Cuerpos de Seguridad*



(en este caso, la Policía Nacional, la Guardia Civil y los Mozos de Escuadra), no es posible realizar la comparación recogida en el acuerdo de 12 de marzo, "puesto a puesto". Se concluye, en definitiva, que "en perspectiva de una equiparación puesto a puesto, recomendamos crear metodología de valoración de puestos que afecte a todos las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, tanto estatales como autonómicos, con funciones similares. Teniendo dicha valoración realizada, se podrá dar cumplimiento a lo establecido en el Acuerdo de 12 de marzo de 2018".

Por lo tanto, independientemente de análisis posteriores, **la propia consultora reconoce desde el principio la imposibilidad de realizar una equiparación funcional puesto a puesto** por la falta de información aportada por los Mossos D'Esquadra. Tal hecho hace que este informe sea papel mojado, ante la imposibilidad de hacer una equiparación puesto a puesto, al no tener datos para sustentar estos cálculos.

La Secretaria de Estado de Seguridad, ante la imposibilidad del análisis puesto a puesto, ha aportado la información referida a las categorías y niveles del complemento de destino de los puestos de trabajo catalogados haciendo costes medios y comparándolos con los homólogos de los Mossos (pag10).

Y la propia consultora no sabe qué criterio se ha seguido para la homologación entre empleos intermedios, como reconoce en la página 36 ("*Policía Nacional: El catálogo de puestos de trabajo incluye diferenciación por niveles dentro de las distintas categorías. Los mismos fueron utilizados para la homologación en las distintas categorías. No obstante lo anterior, la homologación no se ha realizado por Nivel ni por las distintas categorías de la Administración General del Estado, sino aparentemente por una equiparación funcional*").

En cuanto a la equiparación por niveles (página 36), "*a la vista de los cálculos realizados por la Secretaría del Estado, se han equiparado los puestos por niveles de la Administración del Estado. A este respecto, cabe destacar que los Mozos tienen nivel 14 frente a la Guardia Civil y la Policía que en su escala inicial tienen nivel 17 de acuerdo con los niveles de la Administración General del Estado. En nuestra opinión, y sujeto al análisis que se realizará de las funciones en la siguiente fase del proyecto, podría no ser comparable un nivel 17 de la Policía y de la Guardia Civil con un nivel 14 de los Mozos. Sin perjuicio de que, tal y como se ha mencionado, no se ha podido contrastar la correlación de los niveles de la Administración General del Estado con las funciones y niveles de empleo de los Mozos, hemos podido verificar que el complemento de destino percibido por los Mozos se corresponde con un nivel 14 de la Administración Pública. Ello puede ser una de las razones por las que el complemento específico de los mozos es tan elevado, ya que trata de*



compensar el diferencial retributivo derivado del distinto nivel del que parten los Mozos al inicio de la carrera profesional. Una vez se analicen en profundidad las funciones de los distintos cuerpos (i.e. Policía Nacional, Guardia Civil y Mozos de Escuadra), podrá determinarse si dicha diferencia de nivel tiene o no sentido".

Finalmente, en la página 38 ("equiparación funcional dentro de los distintos empleos") se indica que "la equiparación salarial dentro de los distintos Cuerpos debe llevar aparejado un análisis efectivo de las funciones realizadas por cada uno de los individuos que conforman los Cuerpos. De esta manera, funciones equiparables serán retribuidas de manera equitativa. Dicho análisis debe conllevar el estudio y homologación en varios planos como, por ejemplo, el plano jerárquico (i.e. nivel de responsabilidad dentro de la organización) o el plano organizativo (i.e. especialidad en la que desempeña sus labores el individuo). La homologación de las funciones en los distintos Cuerpos plantea distintas complicaciones en la medida en que la estructura, el ámbito de aplicación o las funciones a desarrollar por los distintos Cuerpos no son exactamente equiparables (si bien es cierto que existe un panorama común de actuación). Por todo ello, el presente informe no entra a valorar la equiparación funcional realizada por parte de la Secretaría de Estado. El análisis funcional es objeto del siguiente entregable en el cual, a través de la información pendiente de recibir y las entrevistas personales a los distintos miembros de los Cuerpos, se realizará un análisis exhaustivo de aquellas posiciones susceptibles de equiparación. Lo único que podemos advertir sobre esta cuestión a la fecha de elaboración del presente informe es que la metodología utilizada para realizar la homologación entre los distintos empleos de la Guardia Civil y el Cuerpo Nacional de Policía con los de los Mozos de Escuadra es cuestionable en tanto en cuanto no ha considerado conceptos como la especialidad en los distintos niveles organizativos.

Por tanto, de nuevo no existe información de puestos ni especialidades de los Mossos. La tabla presentada por la SES de homologación de empleos no puede guiar la equiparación puesto que esta base debía estar matizada por el análisis puesto a puesto (el cual es imposible que se produzca, como se comentó en el punto anterior).

Como ya hemos señalado en otro apartado de este informe sobre los conceptos retributivos, la consultora, en las páginas 14 y 15, matiza el carácter salarial de algunos como son el plus de residencia (no confundir con la territorialidad, que forma parte del complemento específico singular contemplada en la regla complementaria de actual Catálogo de Puestos de Trabajo), complemento de vestuario o Acción Social.



Indica la consultora que *"la exclusión de estos conceptos de la masa salarial utilizada en el cálculo por la Secretaría de Estado haría que la cifra de 807 millones de euros, recogida en el Acuerdo de 12 de marzo, no permita alcanzar la equiparación salarial de las FCSE con los Mozos de Escuadra. En cualquier caso, y como se ha mencionado en el apartado 7 "Cifras de Acuerdo de 12 de marzo de 2018", a efectos del citado análisis no se han contemplado las retribuciones en especie, al no estar éstas incluidas en el Capítulo I de Gastos de Personal, objeto del presente informe. Su inclusión tendría, obviamente, un impacto económico en la determinación de la cifra necesaria para la citada equiparación salarial"*.

Todo esto, como ya se ha indicado al comienzo de este informe, supone un incremento automático del presupuesto adicional que habría inyectar en Policía Nacional. Finalmente, respecto al informe de subsanación (Expediente 00000018P038), para esta Organización sindical carece de sentido, tanto en cuanto en el primer informe realizado por la consultora se expone en el apartado 11, punto 2, que *"en nuestra opinión la citada cifra de 807 millones es insuficiente para alcanzar la equiparación retributiva"*. Se desconoce, por tanto, el motivo de cambio de criterio por parte de la consultora, pareciendo indicar que obedece a instrucciones de ceñirse única y exclusivamente a los 807 millones. Una presión de parte, que jamás debería haberse producido.

6.- **CONCLUSIONES FINALES:**

- El acuerdo tiene **carácter vinculante** y exigible el cumplimiento a las Administraciones Públicas.
- Debe existir una equiparación salarial con las Policías autonómicas y para ello se debe analizar **puesto a puesto** cada uno de los existentes. Exigimos la **equiparación total y absoluta con aquellas, inyectando para ello la cantidad económica necesaria**, sin tener en cuenta los conceptos que no forman parte de la masa salarial.
- Pedimos que se proceda a la realización de un **nuevo estudio sin interferencia de la Administración** y con la participación real de los sindicatos como así establece el Acuerdo de equiparación salarial.
- Reclamamos que se ordene, de manera inmediata, la **devolución del importe abonado a la consultora debido al incumplimiento de lo estipulado en pliego de prescripciones** técnicas por no realizar el estudio puesto por puesto.



- Creemos imprescindible **invertir en el porcentaje de equiparación salarial correspondiente a Policía Nacional el montante resultante de los conceptos que no tienen carácter retributivo, sino indemnizatorio**, y que la técnica de la Secretaría de Estado de Seguridad encargada en su día de realizar los cálculos justificó bajo el peregrino argumento de que están sometidos a tributación y que aparecen en las nóminas de algunos funcionarios.
- **Exigimos el cumplimiento de todas las cláusulas del Acuerdo.** En el caso de la segunda actividad y su regreso a la vida policial activa, si el número de peticionarios fuese reducido, que se valore aportar el presupuesto sobrante para incrementar la partida de equiparación salarial que corresponde a Policía Nacional.