



RESOLUCIÓ de 9 d'abril de 2026, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de les Modificacions (articles 1; 9; 10; 12; 17; 24; 25; 26; 29; 35; 37; 41; 46; 48; 49; 51 i 58 i Pacte de Condicions Policia Local) de l'Acord-Conveni Regulador de les condicions de treball dels Empleats/des Públics/ques de l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera (codi conveni núm. 08016832142012)

Vist el text de l'Acord de modificació de l'Acord-Conveni Regulador de les condicions de treball dels Empleats/des PÚBLICS/ques de l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera, subscrit pels representants de l'entitat local i pels seus treballadors el dia 9 de desembre de 2025, i d'acord amb el que disposen l'article 38 del 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; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 392/2024, de 15 d'octubre, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Vista l'aprovació expressa de l'Acord per l'òrgan competent, segons el que disposa l'article 38.3 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, abans esmentat,

Resolc:

1. Disposar la inscripció de de les Modificacions (articles 1; 9; 10; 12; 17; 24; 25; 26; 29; 35; 37; 41; 46; 48; 49; 51 i 58 i Pacte de Condicions Policia Local) de l'Acord-Conveni Regulador de les condicions de treball dels Empleats/des Públics/ques de l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera (codi conveni núm. 08016832142012), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts

TEXT CONSENSUAT PER LA MESA DE NEGOCIACIÓ DE DATA 9 DE DESEMBRE DE 2025, MODIFICACIONS DE L'ACORD-CONVENI REGULADOR DE LES CONDICIONS DE TREBALL DELS EMPLEATS/DES PÚBLICS/QUES DE L'AJUNTAMENT DE SANTA MARIA DE PALAUTORDERA.

Assistents

Per part de l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera

Jordi Xena Ibàñez
Albert Ferrer Masagué
José Jiménez Muñoz,
Glòria Berbel Santamaria,

Per altra part, i en representació dels empleats públics

Eduardo Llorens Lieste (CCOO).
Cristóbal Balmisa Garcia (UGT).

En qualitat d'assessors dels representants de la part social, compareixen les persones següents:

Idoia Lekuona López de Robles, representant del personal funcionari
Víctor Villalba Catalán, representant del personal funcionari
Lidia Auladell Lobato, representant del personal funcionari
Jaume Illa Rovira, membre del Comitè d'empresa
Francisco Pacheco Santana, membre del Comitè d'empresa

Reunides les persones mencionades, en Sessió Extraordinària del dia 22 de desembre de 2025, va aprovar-se, per unanimitat, la proposta en relació amb el procediment d'aprovació de la modificació de l'Acord-Conveni regulador de les condicions de treball dels empleats/des públics/ques de l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera, de conformitat amb allò que s'ha fixat en l'article 175 del Reglament d'Organització, Funcionament i Règim Jurídic de les Entitats Locals aprovat per Reial decret 2568/1986, de 28 de novembre, emeto el següent informe.

MANIFESTEN

Vist l'actual Acord-Conveni Regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera, aprovat pel Ple de l'Ajuntament en sessió del dia 14.03.2019, amb període de vigència des del 1 de gener de 2018 al 31 de desembre de 2021, acordat entre els representants dels treballadors i de la Corporació Local, el qual està prorrogat tàcitament d'acord amb el que estableix l'article 2.

Vista l'acord del Ple de l'Ajuntament de data 26 de setembre de 2024 pel qual s'aprova la modificació de l'Acord-conveni regulador de les condicions de treball dels empleats/des públics/ques de l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera, d'acord amb el text consensuat i signat per la Mesa negociadora amb data 28 de maig de 2024.

Vist l'informe de Recursos Humans sobre la legislació aplicable i el procediment a seguir emès en data 10 de desembre de 2025.

Vist l'informe d'Intervenció emès en data 15 de desembre de 2025.
Vist l'informe de secretaria emès en data 15 de desembre de 2025.

- Legislació aplicable

La Legislació aplicable és la següent:

- Els articles 31 i següents, Disposició Addicional Setena i Disposició Addicional Dotzena del Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, aprovat per Reial decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.
- L'article 32 del Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, aprovat per Reial decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.
- Els articles 82 i següents del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors aprovat pel Reial decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
- L'article 8.2 de la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical.
- L'article 177.2 del Text Refós de les disposicions legals vigents en matèria de Règim Local, aprovat per Reial decret Legislatiu 781/1986, de 18 d'abril.
- Els articles 22, 65 i 70 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases del Règim Local.
- El capítol III del títol IV de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- La Llei 9/1987, de Regulació dels òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques, modificada per la Llei 7/1990 i d'altres de posteriors, la darrera de les quals és la Llei 21/2006, de 20 de juny.
- Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament de personal al servei dels ens locals.
- El Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.

ACORDEN

Primer. Aprovar el text consensuat per la Mesa de Negociació de data 9 de desembre de 2025, que recull la modificació de l'Acord-Conveni regulador de les condicions de treball dels empleats/des públics/ques de l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera. El contingut literal de les modificacions que s'aprova s'adjunta com a annex al present acord.

Segon. Comunicar l'acord del Ple als representants del personal.

Tercer.- Presentar el text refós amb la incorporació de la modificació de l'Acord-Conveni regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera a l'Oficina Pública corresponent per a que es procedeixi al seu registre i s'ordini la seva publicació en el Butlletí Oficial corresponent.

No obstant això, la Corporació acordarà el que estimi pertinent.

El contingut literal de les modificacions que s'aprova és el següent:

"Article 1. Àmbit Personal

2. Queda exclòs de l'àmbit personal d'aquest Conveni/Acord el personal que exerceixi càrrecs de confiança i d'assessorament especial, aquelles relacions contractuals i de serveis en règim de dret administratiu, i el personal d'alta direcció i el contractat mitjançant plans d'ocupació o qualsevol altra programa subvencionat, els quals es regiran pel que disposi el contracte respectiu.

Article 9. Calendari i Jornada Laboral

6. L'horari del personal d'oficines i tècnics serà pels matins de les 07.30h. fins les 14.30h, si bé s'estableix una flexibilitat horària d'entrada fins les 9:00 hores i de sortida a partir de les 14:00 hores, que haurà de recuperar-se dins de la mateixa setmana.

L'horari del personal d'oficines i tècnics serà per la tarda dels dimecres, de 16:30 a 19:00 hores.

En tot cas, cal assegurar la presència dels empleats municipals dins dels horaris d'atenció al públic que determini l'Alcaldia.

L'Alcaldia estudiarà les sol·licituds que formulin els interessats sobre flexibilitats i horaris especials les quals es podran atorgar, amb caràcter excepcional, quan concorrin circumstàncies especials degudament justificades.

Article 10. Vacances

1. (...)

Abans del 30 d'abril, el personal comunicarà als caps respectius les dates en què prefereix fer les vacances, i cada cap traslladarà al departament de recursos humans com a màxim el 20 de maig la proposta de vacances de tot el personal adscrit a la seva àrea. L'ajuntament elaborarà la relació de personal amb indicació de les dates en què els empleats gaudiran les vacances corresponents al període d'estiu i la publicarà a la intranet (recursos humans) a fi que tot el personal en tingui coneixement. Els empleats que no ho demanin dins del termini establert perdran el dret de preferència en cas de coincidència de dates de gaudiment.

4. Els empleats de l'Ajuntament tindran dret a gaudir dels següents dies addicionals per vacances en funció del temps de serveis prestats pels empleats públics i sempre que s'hagin completat els anys:

- 24 dies hàbils: Per deu anys de servei.
- 25 dies hàbils: Per quinze anys de servei.
- 26 dies hàbils: Per vint anys de servei.

Article 12. *Llicències i Permisos Retribuïts*

(...)

b) Per exàmens finals en centres oficials, 1 dia; per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els esmentats centres, el temps indispensable per a fer-les; per a la realització de les proves teòriques i pràctiques de concursos-oposició convocats per l'ajuntament de Santa Maria de Palautordera, el temps indispensable per a fer-les en el cas que la prova o el conjunt de les proves no tinguin una durada superior al terç de la jornada i del dia sencer si el temps de les proves supera el terç de la jornada.

(...)

d) El personal de l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera podrà disposar de sis dies de permís a l'any, com a màxim, per a assumptes personals sense justificació. La concessió d'aquests dies de permís serà subordinada a les necessitats del servei i en tots els casos caldrà garantir que la mateixa unitat orgànica on es presten els serveis assumirà sense dany per a terceres persones, o per a la pròpia organització, les tasques de l'empleat al qual es concedeix el permís. I, en tot cas, se'n gaudiran 3 dies durant el 1er semestre (fins el 15 de juliol) i 3 dies durant el segon (i fins el dia 15 de gener de l'any següent), llevat de causes justificades.

El còmput d'aquest permís es realitzarà per dies sencers. En el cas del personal amb horaris especials i distribució irregular de jornada (com per exemple, personal de biblioteques i escola d'adults) els dies d'assumptes personals es podran gaudir a raó de 45 hores (per jornades de 37.5 h setmanals de promig en còmput anual) o la proporció que correspongui segons la dedicació de la jornada.

Els empleats de l'Ajuntament tindran dret a gaudir de dos dies addicionals de permís per assumptes particulars des del dia següent al del compliment del sisè trienni, incrementant-se, com a màxim, en un dia addicional per cada trienni complet a partir del vuitè.

Article 17. *Excedència Voluntària per a Tenir Cura de Familiars*

1. L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer per si mateix i no exerceixi cap activitat retribuïda.

2. Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període màxim de tres anys. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.

3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de carrera i de consolidació del grau personal. Així mateix, durant tot el període d'excedència l'empleat tindrà dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent. Pel que fa al règim de cotitzacions de la seguretat social s'haurà de tenir en compte la respectiva normativa vigent.

Article 19. *Excedència Voluntària i Suspensió del Contracte de Treball per Violència de Gènere*

1. Les dones funcionàries víctimes de violència de gènere o de violència sexual, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tenen dret a sol·licitar la situació d'excedència sense l'obligació d'haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible cap termini de permanència en aquesta.

Durant els sis primers mesos tenen dret a la reserva del lloc de treball que han d'exercir, i aquest període és computable als efectes d'antiguitat, carrera i drets del règim de Seguretat Social que li sigui aplicable.

Quan les actuacions judicials ho exigeixin es pot prorrogar aquest període per tres mesos, amb un màxim de divuit, amb efectes idèntics als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.

Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència la funcionària té dret a percebre les retribucions íntegres i, si s'escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.

2. Les treballadores laborals tindran dret a la suspensió del seu contracte de treball que es vegin obligades a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.

El període suspensió tindrà una durada inicial que no podrà excedir de sis mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima fes necessari la continuïtat de la suspensió i el jutge acordés prorrogar la suspensió per un període de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.

Aquest període de suspensió computa a efecte de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.

Article 24. *Permís per Naixement i Cura de Fills/es*

1. Objecte i Règim Jurídic

Aquest permís regula la suspensió del contracte o la situació equivalent en el cas de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment (preadoptiu o permanent), d'acord amb l'article 48 de l'Estatut dels Treballadors i el Reial decret llei 9/2025, de 29 de juliol, així com amb la normativa de la Seguretat Social sobre la corresponent prestació de naixement i cura del menor.

2. Durada del permís

a) El naixement, que comprèn el part i la cura del menor, suspèn el contracte de treball de la mare biològica i el de l'altre progenitor diferent a la mare biològica durant 19 setmanes.

b) En el supòsit de monoparentalitat, per existir una única persona progenitora, el període de suspensió serà de 32 setmanes per al progenitor que té la guarda legal exclusiva.

c) En els casos de part prematur amb manca de pes i en aquells altres en què el nou-nat necessiti, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a 7 dies, el període de suspensió s'ampliarà tants dies com el fill o filla romangui hospitalitzat, amb un màxim de 13 setmanes addicionals, i en els termes que reglamentàriament es desenvolupin.

d) En el supòsit de defunció del fill o filla, el període de suspensió no es veurà reduït, llevat que, un cop finalitzades les 6 setmanes de descans obligatori, es sol·liciti la reincorporació al lloc de treball.

e) En cas de defunció d'una de les persones progenitores, persones adoptants, guardadores amb fins d'adopció o acollidores, l'altre persona progenitora podrà fer ús de la totalitat o, si escau, de la part que resti del permís.

3. Estructuració dels períodes:

a) Les primeres 6 setmanes són obligatòries, ininterrompudes i coincidint amb el període immediatament posterior al part o la resolució judicial/administrativa en casos d'adopció o acolliment. Hauran de gaudir-se a jornada completa.

b) 11 setmanes, 22 en el cas de famílies monoparentals, que podran distribuir-se a voluntat de la persona treballadora, en períodes setmanals a gaudir de manera acumulada o interrompuda, i exercir-se des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o la filla compleixi 12 mesos. No obstant això, la mare biològica podrà avançar el gaudi fins a 4 setmanes abans de la data prevista del part.

c) 2 setmanes, 4 en el cas de famílies monoparentals, per a la cura del menor, que podran distribuir-se a voluntat de la persona treballadora, en períodes setmanals de manera acumulada o interrompuda, fins que el fill o la filla compleixi els 8 anys.

Aquest dret és individual de la persona treballadora, sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre progenitor.

Les suspensions previstes en els apartats 2 i 3 podran gaudir-se en règim de jornada completa o parcial, prèvia acord entre l'empresa i la persona treballadora, i conforme es determini reglamentàriament. La persona treballadora haurà de comunicar a l'empresa, amb una antelació mínima de quinze dies, l'exercici d'aquest dret en els termes establerts, si escau, en els convenis col·lectius. Quan els dos progenitors que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, la direcció empresarial podrà limitar el seu exercici simultani per raons fonamentades i objectives, degudament motivades per escrit.

A efectes del que disposa aquest apartat, el terme de mare biològica inclou també les persones trans gestants.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió previst per a cada cas en aquest apartat podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Article 25. Permís per Naixement de Fills Prematurs o Qualsevol altra Causa per la qual han de romandre Hospitalitzats Després del Part.

En el cas de naixement de fills prematurs o que per qualsevol altra causa s'hagin de quedar hospitalitzats a continuació del part, el progenitor/a té dret a absentar-se de la feina durant un màxim de dues hores diàries i percebre les retribucions íntegres. Així mateix, tenen dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les retribucions.

Article 26. Permís per Lactància

1. Per lactància d'un fill menor de dotze mesos tindrà dret a una hora d'absència del treball que podrà dividir en dues fraccions. Aquest dret podrà substituir-se per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada o, en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat.

El permís previst en aquest apartat constitueix un dret individual dels funcionaris, sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor.

Forma d'acreditar-ho: mitjançant llibre de família i certificat de l'empresa on treballi el pare o la mare en què es faci constar que aquest/a no gaudeix del mateix dret.

2. A petició de l'interessat o interessada, es podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent. Aquesta modalitat només podrà gaudir-se a partir de la finalització del permís per naixement, adopció, guarda, acolliment o del progenitor diferent de la mare biològica respectiva.

3. Aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiple.

Article 29. Permís Prenatal

1. Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc treball per a assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part, durant el temps necessari per a dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.

2. Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment o guarda amb finalitats d'adopció, tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració de la idoneïtat, que hagin de realitzar-se dins de la jornada de treball.

A efectes d'allò disposat en aquests apartats, el terme de dones embarassades inclou també a les persones funcionàries trans gestants.

Article 30. *Permís per Mort, Accident, Hospitalització o Malaltia Greu d'un Familiar fins al Segon Grau de Consanguinitat o Afinitat*

El permís per accident o malaltia greu, hospitalització, intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi de repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet, convivents o de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat:

- a) Té una durada de 5 dies hàbils si el fet causant és del cònjuge o familiar de primer grau.
- b) Té una durada de 4 dies hàbils si el fet causant és d'un familiar de segon grau.

El permís per mort del cònjuge, parella de fet o familiar té una durada de:

- c) Primer grau: 3 dies hàbils (quan es produeix a la mateixa localitat) i 5 dies hàbils (quan es produeix a una localitat diferent)
- d) Segon grau: 2 dies hàbils (quan es produeix a la mateixa localitat) i 4 dies hàbils (quan es produeix a una localitat diferent)

- Forma d'acreditar-ho:

Mitjançant el corresponent justificant mèdic emès a l'interessat pel Centre Sanitari on necessàriament haurà de constar el nom del familiar que ha estat hospitalitzat o al qual se li ha fet la intervenció quirúrgica.

En el cas que l'hospitalització o la intervenció quirúrgica es realitzi en centres sanitaris privats s'haurà de fer constar en el justificant que ha estat motivada per qüestions de salut. Queden excloses d'aquest permís les hospitalitzacions i intervencions quirúrgiques per qüestions estètiques, dentals, de reproducció assistida i similars que no estiguin vinculades amb malalties.

Article 33. *Permís per Situacions de Força Major / 32 hores de Permís de Conciliació per a tot el Personal Laboral i Funcionari*

La persona treballadora tindrà dret a absentar-se de la feina per causa de força major quan sigui necessari per atendre motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que requereixin la seva atenció directa i inajornable, per un màxim de 32 hores l'any. Aquest permís permet l'absència del lloc de treball quan, per exemple, cal restar al domicili per tenir cura d'un fill/a o d'una persona convivent malalta.

Les persones treballadores tindran dret que les hores d'absència per les causes previstes en aquest apartat siguin retribuïdes fins a un màxim equivalent a quatre dies a l'any.

- Forma d'acreditar-ho:

L'exercici d'aquest permís requerirà l'acreditació de la causa que l'ha motivat mitjançant qualsevol document justificatiu que en deixi constància, com ara informe mèdic, comunicat d'urgències, justificació sanitària de presència imprescindible o document equivalent que acrediti la situació de força major.

Quan la naturalesa de la incidència no permeti obtenir justificació immediata, la persona treballadora haurà de comunicar-ho tan aviat com sigui possible i aportar la documentació acreditativa dins el termini màxim de 5 dies hàbils des de la reincorporació al lloc de treball. L'Ajuntament podrà requerir informació complementària sempre dins del respecte a la confidencialitat i a la protecció de dades personals.

Article 34. *Permís Parental per a la Cura de Fill, Filla o Menor Acollit per Temps Superior a Un Any, Fins al Moment en què el Menor Compleixi Vuit Anys.*

Tindrà una durada no superior a vuit setmanes, contínues o discontinúes, podrà gaudir-se a temps complet, o en règim de jornada a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin i conforme als termes que reglamentàriament s'estableixin.

Aquest permís, constitueix un dret individual de les persones progenitores, adoptants o acollidores, homes o dones, sense que pugui transferir-se el seu exercici.

Quan les necessitats del servei ho permetin, correspondrà a la persona progenitora, adoptant o acollidora especificar la data d'inici i fi del gaudi o, en el seu cas, dels períodes de gaudi, havent de comunicar-ho a l'Administració amb una antelació de quinze dies i realitzant-se per setmanes completes.

En aquests moments, permís de moment no retribuït, llevat de les famílies que hagin tingut un fill/a després del 2 d'agost del 2024 que podran gaudir de dues setmanes retribuïdes i amb caràcter retroactiu.

Article 35. *Adaptació de la Jornada per Conciliació Familiar*

Les persones treballadores tenen dret a sol·licitar les adaptacions de la durada i distribució de la jornada de treball, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, per a fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida familiar i laboral. Aquestes adaptacions hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb les necessitats de la persona treballadora i amb les necessitats de l'Ajuntament.

En el cas que tinguin fills o filles, les persones treballadores tenen dret a efectuar aquesta sol·licitud fins que els fills o filles compleixin dotze anys.

Així mateix, tindran aquest dret aquelles que tinguin necessitats de cura respecte dels fills i filles majors de dotze anys, el cònjuge o parella de fet, familiars per consanguinitat fins al segon grau de la persona treballadora, així com d'altres persones dependents quan, en aquest últim cas, convisquin en el mateix domicili, i que per raons d'edat, accident o malaltia no puguin valer-se per si mateixos, havent de justificar les circumstàncies en les quals fonamenta la seva petició.

Article 37. *Reducció de Jornada per Cura de Fill Menor amb Càncer o Malaltia Greu*

Permis per cura d'un fill menor, afectat per càncer o una altra malaltia greu: el funcionari té dret, sempre que totes dues persones progenitores, adoptants, guardadores amb fins d'adopció o acollidores de caràcter permanent treballin, a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la durada d'aquella, amb la percepció de les retribucions íntegres amb càrrec als pressupostos de l'òrgan o entitat on presti els seus serveis, per a la cura, durant l'hospitalització i el tractament continuat, del fill o la filla menor d'edat, afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent, acreditat per l'informe del servei públic de salut o l'òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma o, si s'escau, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el fill o la persona que hagi estat objecte d'acolliment permanent o guarda amb fins 35Portal Jurídic de Catalunya d'adopció compleixi els 23 anys. A aquests efectes, el mer compliment dels 18 anys del fill o del menor subjecte a acolliment permanent o a guarda amb fins d'adopció no és una causa d'extinció de la reducció de la jornada, si es manté la necessitat de cura directa, contínua i permanent.

No obstant això, complerts els 18 anys, es pot reconèixer el dret a la reducció de jornada fins que la persona al seu càrrec compleixi els 23 anys en els supòsits en què l'afectació del càncer o la malaltia greu s'hagi diagnosticat abans que assoleixi la majoria d'edat, sempre que en el moment de la sol·licitud s'acreditin els requisits que estableixen els paràgrafs anteriors, tret de l'edat.

Així mateix, es manté el dret a aquesta reducció de jornada fins que la persona al seu càrrec compleixi 26 anys si, abans d'arribar als 23 anys, acredita, a més, un grau de discapacitat igual o superior al 65 per cent.

Quan concorrin en totes dues persones progenitores, adoptants, guardadores amb fins d'adopció o acollidores de caràcter permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per tenir dret a aquest permís o, si s'escau, puguin tenir la condició de beneficiàries de la prestació establerta per a aquesta finalitat en el règim de la Seguretat Social que els sigui aplicable, el funcionari o funcionària té dret a percebre les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la seva jornada de treball, sempre que l'altra persona progenitora, adoptant, guardadora amb fins d'adopció o acollidora de caràcter permanent, sense perjudici del dret a la reducció de jornada que li correspongui, no cobri les seves retribucions íntegres en virtut d'aquest permís o com a beneficiària de la prestació establerta per a aquesta finalitat en el règim de la Seguretat Social que li sigui aplicable. En cas contrari, només es té dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.

Així mateix, en el supòsit que tots dos prestin serveis en el mateix òrgan o entitat, aquesta en pot limitar l'exercici simultani per raons fundades en el funcionament correcte del servei.

Quan la persona malalta contregui matrimoni o constitueixi una parella de fet, té dret al permís el qui en sigui el cònjuge o la parella de fet, sempre que acreditin les condicions per ser-ne beneficiari.

S'han d'establir per reglament les condicions i els supòsits en què aquesta reducció de jornada es pot acumular en jornades completes.

Article 41. *Reducció de Jornada per ser Necessari Atendre la Cura d'un Familiar de Primer Grau*

Pel fet de ser necessari atendre la cura d'un familiar de primer grau, els empleats/des tenen dret a sol·licitar una reducció de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes.

Si hi ha més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es pot prorratejar entre ells, respectant en tot cas el termini màxim d'un mes.

Article 46. *Gratificacions per a Serveis Extraordinaris*

(...)

4. La compensació dels serveis extraordinaris es durà a terme sempre que sigui possible, i l'organització del servei ho permeti, amb temps de descans. Aquells serveis extraordinaris que estiguin degudament autoritzats seran compensats o remunerats d'acord amb el següent barem:

- a) Per cada hora de servei extraordinari prestada de dilluns a divendres: 1 hora i 30 minuts (retribuïdes o de descans).
- b) Per cada hora de servei extraordinari prestada en festiu i/o horari nocturn: 2 hores (retribuïdes o de descans)

A més, es considerarà com a dia festiu aquell que el treballador tingui assignat com a descans en el seu horari laboral.

Es considerarà horari nocturn el comprès entre les 22 hores i les 6 hores de l'endemà.

Article 48. *Dietes i Despeses*

(...)

- c) Transport en vehicle propi:
 - Cotxe: 0,26€ per quilòmetre
 - Moto: 0,17€ per quilòmetre

Article 49. *Complement de Productivitat*

El complement de productivitat està destinat a incentivar l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o la iniciativa dels empleats i empleades de l'ajuntament, llevat del col·lectiu de la policia local als qui s'aplica la productivitat d'acord amb els paràmetres que es fixen a l'article 6.3 del Pacte de condicions pel col·lectiu de la Policia Local de Santa Maria de Palautordera.

En el cas que l'empleat o empleada hagi presentat la baixa mèdica no implicarà una penalització directa en l'import total de la productivitat. L'àrea de recursos humans requerirà al responsable de cada àrea un informe de valoració, d'acord amb els barems establerts a la normativa reguladora, del rendiment laboral de cada empleat o empleada per tal de determinar l'import final del complement de productivitat de cada empleat o empleada.

L'import màxim individual del complement de productivitat s'estableix en 2.474€ anuals, dels quals es faran pagaments a compte trimestrals d'un màxim de 1.237€.

L'empleat o empleada podrà sol·licitar el pagament del complement de la productivitat de forma mensual. L'import concret per a cada empleat es calcularà d'acord amb els barems establerts a les "Condicions reguladores del compliment de productivitat dels empleats de l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera", que s'haurà d'aprovar pel Ple de l'Ajuntament.

Aquests imports s'actualitzaran anualment segons l'increment que s'apliqui a les retribucions del personal.

Article 51. Fons Social

1. Es crea un fons social conjunt per a tot el personal de la Corporació equivalent a 1,2% de la massa salarial; la seva dotació es calcularà sobre les obligacions reconegudes del capítol I corresponents a 31 de desembre del pressupost, al personal de plantilla, personal interí i contractats laborals temporals, sense que es tinguin en compte les retribucions de personal de plans d'ocupació, programes subvencionats, tallers d'ocupació, escoles taller o similars, i els imports s'actualitzaran anualment segons l'increment que s'apliqui a les retribucions del personal.

Les finalitats del fons són les següents:

- a) Els empleats/des municipals amb fills/es escolaritzats o que assisteixin a l'escola bressol o guarderia, rebran anualment, la quantitat de 185,78€ per fill, prèvia sol·licitud i acreditació, i fins a l'edat de 22 anys. Les sol·licituds s'hauran de presentar, com a màxim, el dia 7 de setembre de cada any i l'ajut per escolarització de fills es rebrà en la nòmina del mes de setembre. En el cas que l'empleat/da no pugui acreditar la matriculació del fill escolaritzat per causes alienes a la seva voluntat, se li concedirà l'ajut condicionat a l'aportació del justificant corresponent abans del pagament de la nòmina del mes de novembre de l'exercici corrent. Els treballadors que s'incorporin a l'ajuntament a partir del dia 1 de setembre, no tindran dret a sol·licitar aquest ajut fins l'any següent.
- b) El personal que tingui al seu càrrec l'atenció i cura d'una persona amb discapacitat reconeguda, quan convisquin i depenguin econòmicament d'ell/a, rebran un ajut especial per aquest concepte per un import de 185,78€ mensuals.
- c) Pel naixement de cada fill, el personal rebrà un ajut per una sola vegada, per import de 185,78€.
- d) En cas de matrimoni o unió de fet, s'abonarà al personal afectat un ajut per una sola vegada, dins la vida laboral en aquesta administració, per import de 185,78€.
- e) Pagament de les despeses dels empleats/des públics/ques de l'Ajuntament que es detallen a continuació. Si després d'abonar-se les despeses a aquest personal existís un romanent, es podran beneficiar d'aquests ajuts els fills que tinguin, com a màxim, els 22 anys complerts. Els fills/es que hagin complert els 23 anys d'edat estaran exclosos del fons social.

Llistat despeses incloses en el fons social:

- a) Òptica (cristalls graduats, muntura d'ullera graduada o ullera graduada completa i lents de contacte (excloses les de color)
- b) Audiologia (aparelles auditius, el seu manteniment i reparació)
- c) Odontologia (tractaments preventius, tractaments restauradors, tractaments endodòntics, tractaments periodontals, cirurgia oral, pròtesis dentals, odontopediatria, ortodòncia, implantologia, tractaments d'urgència, protectors bucals, fèrules o similars). No estan inclosos els tractaments d'odontologia estètica (blanquejament dental, carilles dentals, remodelació o contorn de dents o similar).
- d) Podologia (trastorns de les ungles, callositats, berrugues plantars, infeccions, peus plans, peus valgo, fascitis plantar, alteracions de la postura, dolors de peus, neuromes interdigital, metatarsàlgia, suport malalties cròniques, controls i cures de tractaments postquirúrgics o similars). S'inclou la visita al podòleg i el cost dels estudis que s'hagin de realitzar per al correcte diagnòstic de l'alteració dels peus.
- e) Ortopèdia (plantilles ortopèdiques, corsets ortopèdics, fèrules, faixes de suport lumbar, crosses, caminadors, cadires de rodes, qualsevol tipus d'ortesi que s'utilitzi per al suport, correcció o rehabilitació de diferents parts del cos o similar). També estan inclosos el seu manteniment i reparació.
- f) Visites mèdiques (estan excloses les visites mèdiques per a tractaments estètics)
- g) Proves diagnòstiques (estan excloses les proves diagnòstiques per a tractaments estètics)
- h) Tractaments fisioterapèutics
- i) Tractaments psiquiàtrics i/o psicològics
- j) S'estableixen els següents límits per al pagament de les despeses de fons social per treballador/a:
- k) Unes ulleres cada any, per treballador i per fill de treballador.

l) Un canvi de vidre anual, per treballador i per fill de treballador, llevat en els cas que s'acrediti que s'han trencat els vidres dels quals s'han presentat factura dins l'any.

m) Lents de contacte per la durada d'un any, per treballador i per fill de treballador.

n) Quatre serveis anuals de tractament fisioterapèutic, per treballador i per fill de treballador.

o) Quatre serveis anuals de tractament psiquiàtric i/o psicològic, per treballador i per fill de treballador.

p) Dos serveis anuals de podologia.

2. L'ajut per a cada empleat/da municipal, en els supòsits regulats en aquest apartat, tindrà un import màxim de 1.230,82€, llevat de casos excepcionals que seran recollits per la Comissió de seguiment. Els empleats/des municipals amb caràcter temporal o amb una prestació de serveis efectius de durada inferior a l'any, en el moment d'atorgar-se la prestació se'ls aplicarà un coeficient reductor proporcional als dies treballats. Així mateix, els treballadors que ja no prestin serveis a la corporació municipal en el moment del cobrament del fons social perquè hagin causat baixa, no tindran dret a cap tipus d'ajut per aquest concepte.

3. La sol·licitud s'haurà d'acompanyar de la factura o factures corresponents on, obligatòriament, hauran de constar les dades següents:

a) Número de factura.

b) Data d'emissió.

c) Dades del venedor o prestador del servei.

d) Dades del client o destinatari.

e) Descripció dels productes subministrats o dels serveis prestats, quantitat i unitat de mesura, si escau.

f) Preu unitari sense impostos.

g) Base imposable.

h) Tipus impositiu aplicat (IVA).

i) Total a pagar (Base imposable + IVA).

Les sol·licituds s'hauran de presentar des del 1 de desembre de l'any anterior fins el 30 de novembre de l'any en curs. El pagament del fons social es realitzarà dins la nòmina del mes de desembre.

4. La intervenció municipal informarà al departament de Recursos Humans de la disponibilitat pressupostària existent a la partida corresponent, una vegada deduïdes les ajudes que hagi pogut aprovar l'Ajuntament pels conceptes dels apartats a), b), c), d) al llarg de l'any. Si l'import disponible no pot assumir la totalitat de les despeses presentades pels treballadors per ser incloses a l'apartat e), es reduirà proporcionalment la quantia individual dels ajuts per cada treballador.

Article 52. Quota Col·legial

Les persones treballadores que per desenvolupar el seu lloc de treball tinguin l'obligació d'estar col·legiats o bé, que per necessitats del servei, s'estableixi que han d'estar col·legiats, tindran dret a la cobertura de la quota col·legial. L'ajuntament, prèvia acreditació documental dels justificants de les despeses corresponents, abonarà el 100% del cost de la quota col·legial.

PACTE DE CONDICIONS PEL COL·LECTIU DE LA POLICIA LOCAL DE SANTA MARIA DE PALAUTORDERA

6.3 El Complement de Productivitat de l'article 49 d'aquest Acord-conveni regulador, en el col·lectiu de la policia local, es fixa de la següent manera:

El complement de productivitat està destinat a incentivar l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o la iniciativa amb els quals els membres de la policia local desenvolupin el seu treball.

L'import màxim individual del complement de productivitat s'estableix en 3.665,93€ anuals, 916,48€ trimestrals a partir de l'any 2025, dels quals es faran pagaments a compte mensuals d'un màxim de 305,49€ a partir de l'any 2025.

Així mateix, l'import màxim de l'apartat del grau d'interès i l'esforç dels efectius policials que són funcionaris de carrera i que realitzen les funcions de cap de torn i tenen encomanada la tasca de formació i transferència de coneixement als funcionaris interins i en pràctiques s'estableix en 4.900€ anuals, 1.225€ trimestrals a partir de l'any 2026, dels quals es faran pagaments a compte mensuals d'un màxim de 408,33€ mensuals a partir de l'any 2026. Aquest import se sumarà als 298,04€ mensuals que ja perceben, per tant, l'import màxim total retribuït serà de 706,37€ al mes.

Les retribucions es faran d'acord amb el document de "Condicions reguladores del complement de productivitat objectius per al col·lectiu de la policia local de Santa Maria de Palautordera", el qual s'haurà d'aprovar pel Ple de l'Ajuntament.

PACTE DE CONDICIONS PEL COL·LECTIU DE LA BRIGADA MUNICIPAL DE SANTA MARIA DE PALAUTORDERA

II. Jornada / Horaris

Article 1. *Jornada i Horaris*

1.1. La jornada ordinària del personal de la brigada serà de 37,5 hores setmanals, distribuïdes de dilluns a divendres, de les 07:30 a les 15:00 hores o de les 07:00 a les 14:30 hores, d'acord amb les necessitats del servei.

No obstant això, durant els períodes estivals i davant de situacions de risc per calor, l'horari podrà flexibilitzar-se per al conjunt del personal de la brigada, avançant l'inici de la jornada fins a les 06.00 hores quan així es determini. Aquesta flexibilització no constitueix un dret individual, sinó una mesura col·lectiva vinculada a criteris de seguretat i salut laboral. En el cas que el servei de Prevenció de Riscos Laborals estableixi aquesta adaptació horària com a necessària per a reduir riscos, la seva aplicació serà d'obligat compliment per a tot el personal de la brigada de l'àrea d'adscripció per a la qual s'estableixi.

Article 2. *Treballs a Realitzar Fora de la Jornada Ordinària*

(...)

2.5. Els treballs que impliquen una dedicació extraordinària fora de la jornada ordinària de treball definits en els apartats 2.1.2 i 2.1.3, sempre que no es tracti d'una prolongació del servei, serà de, com a mínim, quatre hores de treball efectiu.

Article 3. *Sistema de Compensació de les Hores Fetes per Serveis Extraordinaris*

(...)

3.2. Respecte el sistema de gratificació del còmput de les hores extraordinàries treballades, els treballadors podran escollir si prefereixen que aquesta gratificació sigui remunerada en els mateixos termes que per a la resta de personal de l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera o compensada d'acord amb l'establert en aquest article.

3.2.1. La compensació d'hores realitzades per serveis extraordinaris fora de la jornada ordinària es durà a terme, sempre que sigui possible i l'organització del servei ho permeti, primerament, en dies de descans. La transformació de les hores en dies de descans s'efectuarà de la manera següent:

a) Cada hora treballada fora de la jornada de dilluns a divendres de les 6 a les 22 hores, equivaldran a 1,5 hores de descans.

b) Cada hora treballada en dissabte, dia festiu o en horari nocturn (de les 22 hores a les 6 h de la matinada), equivaldran a 2 hores de descans.

3.2.2. Les hores extres realitzades en concepte de serveis extraordinaris, ja siguin retribuïdes o bé compensades en temps de descans, s'estableix en un màxim de 80 hores extres a l'any per cada treballador. Les hores extraordinàries que s'hagin de realitzar per causes de força major no computen dins el límit de les 80 hores anuals.

CONDICIONS REGULADORES DEL COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT OBJECTIUS PER AL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT DE SANTA MARIA DE PALAUTORDERA

Article 1. *Concepte*

El complement de productivitat està destinat a incentivar l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o la iniciativa amb els quals el personal de l'ajuntament de Santa Maria de Palautordera (llevat el col·lectiu de la policia local) desenvolupin el seu treball.

El complement de productivitat per al personal de l'ajuntament de Santa Maria de Palautordera s'abonarà d'acord amb la present normativa reguladora.

Article 2. *Destinatari*

1. Tenen dret a percebre el complement de productivitat el mateix personal afectats per l'Acord-regulador de les condicions de treball dels empleats/des públics de l'ajuntament de Santa Maria de Palautordera, d'acord amb el que estableix l'article 1.1., restant expressament exclosos del seu àmbit d'aplicació el personal que es detalla a l'article 1.2 de l'esmentat Acord-conveni i el col·lectiu de la policia local.

2. En el cas del personal de nova incorporació a la plantilla de personal de l'ajuntament de Santa Maria de Palautordera, siguin o no personal laboral fix o funcionaris de carrera d'altres ajuntaments, per tenir dret a percebre la totalitat de la productivitat objectius hauran d'haver prestat serveis en aquesta corporació un mínim de 3 mesos consecutius. En aquests casos es tindrà dret a l'abonament del complement de productivitat a partir del quart mes de treball.

Article 3. *Import*

L'import màxim individual del complement de productivitat s'estableix en 2.474,00€ anuals (1.237,00€ semestrals) a partir de l'any 2025.

Aquests imports s'hauran d'actualitzar anualment conforme les previsions de la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat en cada exercici.

Article 4. *Meritament*

L'abonament de la paga de productivitat es farà efectiu amb caràcter semestral, en una paga que s'abonarà el mes de març i una altra paga que s'abonarà el mes de setembre, per al personal de l'ajuntament de Santa Maria de Palautordera, llevat del col·lectiu de la policia local que es regula el complement de productivitat en una normativa específica.

El sistema d'avaluació i de pagament serà el següent:

Els mesos de gener i juliol es farà l'avaluació per cada empleat/empleada de l'ajuntament de Santa Maria de Palautordera que estableix aquest reglament d'acord amb el sistema de valoració que s'estableix a l'article 5. Es valorarà la productivitat de cada empleat/empleada que ha generat durant el semestre anterior i s'efectuarà el pagament el mes de març, en el cas de la productivitat corresponent al segon semestre de l'any anterior, i en el mes de setembre, en el cas de la productivitat corresponent al primer semestre de l'any en curs.

Article 5. Responsables de la Valoració

La percepció d'aquesta paga s'efectuarà en funció del resultat obtingut per l'empleat en l'avaluació que durà a terme semestralment el cap de l'àrea en el que està adscrit l'empleat/da o l'alcalde o el regidor/regidora delegat/da de l'àrea en el cas d'empleats que no tinguin cap tècnic com a superior jeràrquic.

Article 6. Comissió de Garanties

S'estableix la creació d'una Comissió de Garanties que estarà formada per les persones següents: un representant del Govern, dos representants del personal de l'ajuntament i un tècnic municipal.

La funció d'aquesta comissió serà la d'emetre un informe en el cas que el funcionari avaluat presenti una discrepància del resultat de la seva valoració.

La resolució de l'aplicació del complement de productivitat correspondrà a l'Alcaldia.

Article 7. Càlcul i Criteris de Valoració

La quantia semestral del complement de productivitat objectius es calcularà d'acord amb la fórmula següent:

$$Qt = ((R + I) / 2)$$

en la qual

- Qt = Import semestral que s'haurà de pagar a l'empleat
 - R = Import resultant d'aplicar la puntuació de l'avaluació de l'especial rendiment del treballador
 - I = Import resultant d'aplicar la puntuació de l'avaluació de l'interès i iniciativa demostrada per l'empleat en l'exercici de les seves tasques
- Criteris d'avaluació:
 - R (Rendiment):

Per avaluar l'especial rendiment del treballador s'hauran de tenir en compte els següents indicadors que reflectiran, en la mesura que la casuística ho permeti, el grau de consecució aconseguit:

1. Que el servei que ha ofert l'empleat/da és de qualitat pel ciutadà.
2. Que l'empleat/da compleix amb uns terminis raonables d'execució de la feina encomanada, d'acord amb els criteris de l'àrea.
3. Que l'empleat/da detecta errades i les corregeix.
4. Que l'empleat/da aprofita els recursos disponibles i sap buscar-ne d'altres dins i fora de l'organització.
5. Que l'empleat/da treballa amb eficiència, eficàcia i qualitat.

S'hauran de tenir en compte, com a mínim, 3 dels 5 indicadors establerts per avaluar el Rendiment.

- I (Interès i Iniciativa):

Per avaluar l'interès i la iniciativa del treballador s'hauran de tenir en compte els següents indicadors que reflectiran, en la mesura que la casuística ho permeti, el grau de consecució aconseguit:

1. Que l'empleat/da ofereix una informació completa, detallada i de qualitat.
2. Que l'empleat/da accepta responsabilitats, comproment-se amb el treball.
3. Que l'empleat/da té una visió crítica del treball i sap distingir entre allò que és important i allò que no és important.
4. Que l'empleat/da sap reaccionar amb rapidesa davant d'una situació conflictiva o d'especial dificultat.

5. Que l'empleat/da facilita el treball en grup, comparteix coneixement i ajuda quan se li demana.
6. Que l'empleat/da treballa amb autonomia, té capacitat d'autoorganització.
7. Que l'empleat/da és innovador i creatiu i proposa millores per guanyar en la qualitat del servei.
8. Que l'empleat/da s'adapta a canvis en les tasques o procediments sense dificultats i afronta noves situacions amb una actitud oberta i constructiva.
9. Que l'empleat/da mostra interès per millorar les seves competències professionals i aplica coneixements adquirits en formacions o sessions informatives.

S'hauran de tenir en compte, com a mínim, 6 dels 9 indicadors establerts per avaluar el Rendiment.

- Sistema de valoració i de retribució:
 - Els percentatges fan referència a la part que s'haurà d'abonar sobre la quantia total màxima que conforma el complement de productivitat semestral (1.237€ l'any 2025).

L'avaluació la realitzarà el cap de l'àrea o el regidor/a que correspongui el qual, si ho considera convenient, podrà avaluar conjuntament amb el empleat/da valorat/da. Cada apartat es valorarà d'acord al següent barem de puntuacions:

- Per avaluar l'especial rendiment del treballador (R), s'haurà de puntuar a cada empleat/da d'acord amb els següents paràmetres:

Puntuació	Rendiment	Percentatge sobre quantia màxima
0	Deficient	0%
1	Regular	30%
2	Satisfactori	70%
3	Molt satisfactori	100%

- Per avaluar l'interès i iniciativa (I) demostrat per l'empleat en l'exercici de les seves tasques, s'haurà de puntuar a cada empleat/da d'acord amb els següents paràmetres:

Puntuació	Interès i Iniciativa	Percentatge sobre quantia màxima
0	Deficient	0%
1	Regular	30%
2	Satisfactori/òria	70%
3	Molt satisfactori/òria	100%

Es procedirà a fer una mitjana aritmètica de les diferents valoracions que serà el valor de "I" (Interès i Iniciativa) de la fórmula anterior: $Qt = ((R + I) / 2)$

En cap cas podrà ser valorat per sobre de 0 punts l'empleat o empleada que hagi estat objecte d'una sanció disciplinària, en el mateix semestre en què compleix la sanció.

Article 8. Reduccions

Als empleats/empleades que demanin reducció de jornada pels diferents supòsits previstos a la normativa vigent (per cura de fills, de familiar, etc.) se'ls reduirà l'abonament que correspongui de la productivitat resultant de la seva valoració en la mateixa proporció en que tingui reduïda la jornada.

Article 9. *Altes i Baixes*

En el cas d'una nova incorporació o que el còmput pel càlcul del complement sigui inferior al semestral es farà el pagament de la productivitat en el mes de març o en el mes de setembre, com la resta d'empleats i empleades, en funció de quan hagi iniciat la prestació de serveis, havent-se de fer la valoració pel temps treballat a partir del quart mes des de l'inici i, per tant, fent el prorrateig corresponent a l'import semestral dels dies treballats.

L'empleat/empleada que causi baixa de la plantilla de l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera, percebrà la part del complement de productivitat prorratejada d'acord amb els dies treballats durant el semestre en què es produeixi la baixa. Si la valoració no està feta, el cap de l'àrea o la persona a qui correspongui haurà de fer la valoració de la persona en qüestió perquè se li pugui abonar amb la liquidació de la nòmina.

Entrada en vigor

La modificació d'aquesta normativa entrarà en vigor després de la seva aprovació per part de l'Ajuntament i tindrà efectes a partir del dia 1 de gener de 2026.

CONDICIONS REGULADORES DEL COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT OBJECTIUS PER AL COL·LECTIU DE LA POLICIA LOCAL DE L'AJUNTAMENT DE SANTA MARIA DE PALAUTORDERA

Article 1. *Concepte*

El complement de productivitat està destinat a incentivar l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o la iniciativa amb els quals els membres de la policia local desenvolupin el seu treball.

El complement de productivitat objectius per al col·lectiu de la policia local s'abonarà d'acord amb la present normativa reguladora.

Article 2. *Import*

L'import màxim individual del complement de productivitat s'estableix en 3.665,93€ anuals, 916,48€ trimestrals a partir de l'any 2025, dels quals es faran pagaments a compte mensuals d'un màxim de 305,49€ a partir de l'any 2025.

Així mateix, l'import màxim de l'apartat del grau d'interès i l'esforç dels efectius policials que són funcionaris de carrera i que realitzen les funcions de cap de torn i tenen encomanada la tasca de formació i transferència de coneixement als funcionaris interins i en pràctiques s'estableix en 4.900€ anuals, 1.225€ trimestrals a partir de l'any 2026, dels quals es faran pagaments a compte mensuals d'un màxim de 408,33€ mensuals a partir de l'any 2026. Aquest import se sumarà als 298,04€ mensuals que ja perceben, per tant, l'import màxim total retribuint serà de 706,37€ al mes.

Aquests imports s'hauran d'actualitzar anualment conforme les previsions de la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat en cada exercici.

Article 3. *Meritament*

L'abonament de la paga de productivitat es farà efectiu amb caràcter mensual, en dotze pagues, per als membres de la policia local.

Es faran pagaments a compte mensuals de 305,49€ per a l'any 2025 a tots els efectius de la policia local i als funcionaris de carrera de la Corporació es faran pagaments a compte mensuals de 706,37€ mensuals; el mes següent d'acabar el trimestre es valorarà i es regularitzarà d'acord amb l'avaluació efectuada pel cap de la policia local o la persona a qui correspongui. Si de la valoració efectuada el resultat és que s'ha de pagar menys de 916,48€ trimestrals o 1.225€ trimestrals per als funcionaris de carrera, es procedirà a regularitzar l'import dins dels tres mesos següents.

El sistema d'avaluació i de pagament serà el següent:

Els mesos de gener, abril, juliol i octubre es farà l'avaluació per cada membre de la policia local d'acord amb el sistema de valoració que s'estableix a l'article 5. Es valorarà la productivitat de cada membre de la policia local que ha generat durant el trimestre anterior i es procedirà al seu abonament dins dels tres mesos següents.

Article 4. *Destinataris*

Els destinataris de la "Productivitat Objectius" seran els membres del cos de la policia local de l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera.

En el cas del personal de nova incorporació a la plantilla de personal de la policia local de l'ajuntament de Santa Maria de Palautordera, siguin o no funcionaris de carrera d'altres ajuntaments, per tenir dret a percebre la totalitat de la productivitat objectius hauran d'haver prestat serveis en aquesta incorporació un mínim de 3 mesos consecutius. En aquests casos es tindrà dret a l'abonament del complement de productivitat a partir del setè mes de treball.

Article 5. *Responsables de la Valoració*

La percepció d'aquesta paga s'efectuarà en funció del resultat obtingut per l'empleat en l'avaluació que durà a terme trimestralment el cap de la policia local. El lloc de treball del cap de la policia local l'haurà d'avaluar l'alcalde o el regidor delegat de l'àrea de Governació.

Article 6. *Comissió de Garanties*

S'estableix la creació d'una Comissió de Garanties que estarà formada per les persones següents: un representant del Govern, dos representants del personal de l'ajuntament i un tècnic municipal.

La funció d'aquesta comissió serà la d'emetre un informe en el cas que el funcionari avaluat presenti una discrepància del resultat de la seva valoració.

La resolució de l'aplicació del complement de productivitat correspondrà a l'Alcaldia.

Article 7. *Càlcul i Criteris de Valoració*

La quantia trimestral del complement de productivitat objectius es calcularà d'acord amb la fórmula següent:

Per a tot els efectius de la policia local:

$$Qtpl = ((R + I) / 2)$$

en la qual

- Qtpl = Import trimestral que s'haurà de pagar a l'efectiu de la policia local (màxim trimestral)
- R = Import resultant d'aplicar la puntuació de l'avaluació de l'especial rendiment del treballador
- I = Import resultant d'aplicar la puntuació de l'avaluació de l'interès i iniciativa demostrada per l'empleat en l'exercici de les seves tasques

Per als funcionaris de carrera, a més, s'haurà de calcular la productivitat de l'apartat E (Esforç), i l'import serà el resultat d'aplicar la següent fórmula:

$$Qtfc = E$$

en la qual

- Qtfc = Import trimestral que s'haurà de pagar al funcionari de carrera (màxim trimestral)
- E = Import resultant d'aplicar la puntuació de l'avaluació de l'esforç del funcionari de carrera

L'import total que s'haurà de retribuir als funcionaris de carrera serà el resultat d'aplicar la fórmula següent:
 $Q_{tt} = Q_{tpl} + Q_{tfc}$ en la qual

- Q_{tt} = Import trimestral total que s'haurà de pagar a l'efectiu de la policia local que és funcionari de carrera (màxim trimestral)
- Q_{tpl} = Import trimestral que s'haurà de pagar a l'efectiu de la policia local (màxim trimestral)
- Q_{tfc} = Import trimestral que s'haurà de pagar al funcionari de carrera (màxim trimestral)

- Criteris d'avaluació:

- R (Rendiment):

Per avaluar l'especial rendiment del treballador s'hauran de tenir en compte els següents indicadors que reflectiran, en la mesura que la casuística ho permeti, el grau de consecució aconseguit:

1. Que el servei que ha ofert el funcionari és de qualitat pel ciutadà.
2. Que el funcionari compleix amb uns terminis raonables d'execució de la feina encomanada, d'acord amb els criteris de l'àrea.
3. Que el funcionari detecta errades i les corregeix.
4. Que el funcionari aprofita els recursos disponibles i sap buscar-ne d'altres dins i fora de l'organització.
5. Que el funcionari treballa amb eficiència, eficàcia i qualitat.

S'hauran de tenir en compte, com a mínim, 3 dels 5 indicadors establerts per avaluar el Rendiment.

- I (Interès i Iniciativa):

Per avaluar l'interès i la iniciativa del treballador s'hauran de tenir en compte els següents indicadors que reflectiran, en la mesura que la casuística ho permeti, el grau de consecució aconseguit:

1. Que el membre de la policia local ofereix una informació completa, detallada i de qualitat.
2. Que el membre de la policia local accepta responsabilitats, comproment-se amb el treball.
3. Que el membre de la policia local té una visió crítica del treball i sap distingir entre allò que és important i allò que no és important.
4. Que el membre de la policia local sap reaccionar amb rapidesa davant d'una situació conflictiva o d'especial dificultat.
5. Que el membre de la policia local és comunicatiu i comparteix la informació amb els companys consensuant solucions.
6. Que el membre de la policia local treballa amb autonomia, té capacitat d'autoorganització.
7. Que el membre de la policia local és innovador i creatiu i proposa millores per guanyar en la qualitat del servei.

S'hauran de tenir en compte, com a mínim, 4 dels 7 indicadors establerts per avaluar el Rendiment.

Als efectius de la policia local que són funcionaris de carrera, a més, se'ls valorarà el grau d'esforç i interès en la transferència de coneixement al personal interí, així com les tasques extraordinàries de formació, tutorització i mentoria que assumeixen els caps de torn. Per avaluar aquest esforç s'hauran de tenir en compte els següents indicadors que reflectiran, en la mesura que la casuística ho permeti, el grau de consecució aconseguit:

o E (Esforç)

1. Dedicació a la formació pràctica en servei. Es mesura l'esforç directe i el temps invertit en la transmissió de coneixements operatius necessaris durant el servei diari.
2. Supervisió activa i gestió de limitacions funcionals. Es valora l'esforç addicional en la supervisió directa per garantir que el personal interí actua dins el seu marc competencial i amb seguretat jurídica, especialment en relació amb les funcions que té vedades.
3. Implicació en la resolució d'incidències i suport continuat. Es valora el grau d'interès demostrat en actuar com a referent principal per al personal interí, assumint la responsabilitat de resoldre dubtes i gestionar situacions que aquests no poden afrontar autònomament.
4. Avaluació de progrés i emissió de Feedback. Es valora l'esforç dedicat a avaluar de manera objectiva el rendiment del personal interí i a proporcionar un retorn constructiu per al seu desenvolupament professional.
5. Transferència de coneixement i foment de la integració. Es valora l'interès i la iniciativa per anar més enllà de la formació tècnica, facilitant la integració de l'agent interí en la cultura organitzativa i els valors del cos de policia.

S'hauran de tenir en compte, com a mínim, 3 dels 5 indicadors establerts per avaluar l'Esforç.

- Sistema de valoració i de retribució:

Els percentatges fan referència a la part que s'haurà d'abonar sobre la quantia total màxima que conforma el complement de productivitat objectius trimestral, d'acord amb el que s'estableix a l'article 2 de la present normativa.

L'avaluació la realitzarà el cap de la policia local el qual, si ho considera convenient, podrà avaluar conjuntament amb el policia valorat. Cada apartat es valorarà d'acord al següent barem de puntuacions:

- Per avaluar l'especial rendiment del treballador (R), s'haurà de puntuar a cada membre de la policia local d'acord amb els següents paràmetres:

Puntuació	Rendiment	Percentatge sobre quantia màxima
0	Deficient	0%
1	Regular	30%
2	Satisfactori	70%
3	Molt satisfactori	100%

- Per avaluar l'interès i iniciativa (I) demostrat per l'empleat en l'exercici de les seves tasques, s'haurà de puntuar a cada membre de la policia local d'acord amb els següents paràmetres:

Puntuació	Interès i Iniciativa	Percentatge sobre quantia màxima
0	Deficient	0%
1	Regular	30%
2	Satisfactori/òria	70%
3	Molt satisfactori/òria	100%

Per a tots els efectius de la policia local es procedirà a fer una mitjana aritmètica de les diferents valoracions que serà el valor de "I" (Interès i Iniciativa) de la fórmula anterior: $Qt = ((R + I) / 2)$, d'acord amb els càlculs i criteris que s'estableixen a l'article 7.

– Per avaluar l'esforç (E) demostrat pel funcionari de carrera en l'exercici de les seves tasques, s'haurà de puntuar a cada efectiu de la policia local d'acord amb els següent paràmetres:

Puntuació	Esforç	Percentatge sobre quantia màxima
0	Deficient	0%
1	Regular	30%
2	Satisfactori/òria	70%
3	Molt satisfactori/òria	100%

Per als efectius de la policia local que són funcionaris de carrera es procedirà a fer una mitjana aritmètica de les diferents valoracions que serà el valor de "E". La fórmula, per tant, serà $Qtfc = E$ i l'import total que s'haurà de retribuir als funcionaris de carrera serà el resultat d'aplicar la fórmula següent: $Qtt = Qtpl + Qtfc$, d'acord amb els càlculs i criteris que s'estableixen a l'article 7.

En cap cas podrà ser valorat per sobre de 0 punts el membre de la policia local que hagi estat objecte d'una sanció disciplinària, en el mateix trimestre en què compleix la sanció.

Article 8. Reduccions

Als membres de la policia local que demanin reducció de jornada pels diferents supòsits previstos a la normativa vigent (per cura de fills, de familiar, etc.) se'ls reduirà l'abonament que correspongui de la productivitat objectius resultant de la seva valoració en la mateixa proporció en que tingui reduïda la jornada.

Article 9. Altes i Baixes

En el cas d'una nova incorporació no es farà el pagament de la productivitat fins que hagin transcorregut els tres mesos des de l'inici de la prestació de serveis i, en el cas que l'inici s'escaigui a meitat de mes, s'haurà de prorratejar l'import mensual pels dies efectivament treballats. Així mateix, en el cas que els tres mesos de serveis efectivament complerts a partir dels qual es comença a valorar la productivitat no corresponguin a trimestres naturals, el cap de la policia haurà de fer constar la valoració de la productivitat del nou efectiu policial a partir del 4rt mes amb la resta de valoracions del personal de la plantilla del trimestre corresponent i, el mes següent d'haver complert els 6 mesos de servei efectivament treballats haurà de redactar un informe complementari pel temps que falti per a valorar els tres mesos de productivitat del nou funcionari.

En el cas que un membre de la policia local causi baixa de la plantilla de la policia de l'Ajuntament de Santa Maria de Palautordera abans de finalitzar el trimestre de valoració el cap redactarà un informe de valoració pel temps treballat en aquell trimestre i percebrà la part del complement de productivitat objectius, d'acord amb els dies treballats durant el trimestre en què es produeixi la baixa, en la liquidació de la nòmina.

Entrada en vigor

La present modificació de la normativa entrarà en vigor després de la seva aprovació per part de l'Ajuntament i tindrà efectes a partir del dia 1 de gener de 2026."

Barcelona, 9 d'abril de 2026

La directora dels Serveis Territorial a Barcelona, Lidia Frias Forcada