



RESOLUCIÓ de 29 d'octubre de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord parcial integrant de l'Acord Regulador de condicions de treball de personal funcionari de l'Ajuntament de Granollers pel període 2024-2028 (codi conveni núm. 08010662131999)

Vist el text de l'Acord parcial subscrit pels representants de l'ajuntament i pels seus treballadors/es el 04/06/2025, i de conformitat amb el que disposen els articles 86.3 i 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; 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 133/2024, d'11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments en què s'organitza el Govern i 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,

Resolc:

1. Disposar la inscripció de l'Acord parcial integrant de l'Acord Regulador de condicions de treball de personal funcionari de l'Ajuntament de Granollers pel període 2024-2028 (codi conveni núm. 08010662131999), 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

ACORD PARCIAL INTEGRANT DE L'ACORD REGULADOR DE CONDICIONS DE TREBALL DE PERSONAL FUNCIONARI i EL CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE GRANOLLERS PEL PERÍODE 2024-2028
(Número Expedient: 1/2025/22)

Assistents

Per part de l'Ajuntament

Júlia Ortega Ramos
Diego CastilloGiménez
Dani León Corts

Per part de la representació dels treballadors

UGT

José Rubio López Zuazo
Patricia Rodríguez Prieto

CCOO

Georgina Sánchez Cordón
Berta Castells Bellavista

Reunides les persones esmentades, en Sessió Ordinària en data 22 de juliol de 2025, a la seu de l'Ajuntament de Granollers per a l'aprovació d'un nou Acord Regulador de les condicions dels funcionaris i del Conveni col·lectiu del personal laboral

MANIFESTEN

El vigent Acord Regulador / Conveni col·lectiu va ser acordat per al període 2014-2015 i ha estat prorrogat tàcitament fins a data d'avui.

En data 9 d'octubre de 2023 es presenta al registre general (instància amb número 2023055985) per part de la Presidenta del Comitè unitari, i amb la signatura de totes les seccions sindicals legalment constituïdes, denúncia de l'Acord regulador/Conveni Col·lectiu, amb la voluntat d'iniciar un nou procés negociador i constituir la Mesa general de negociació.

Producte del procés de negociació col·lectiva, en data 4 de juny de 2025, es signa l'acord de la mesa de negociació de matèries comunes que comporta l'aprovació del nou Acord regulador de condicions del funcionaris i el Conveni col·lectiu del personal de l'Ajuntament de Granollers pel període 2024-2028.

En concret s'acorda una modificació parcial de determinats articles que formen part de l'acord de data 4 de juny de 2025 i que conjuntament amb el contingut de les condicions de treball vigents, formaran part del nou Acord regulador de condicions de treball del personal funcionari i el Conveni Col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Granollers pel període 2024-2028, sense perjudici dels articles que també es modifiquin com a resultat del refós d'acords i actes anteriors a aquests, d'acord amb allò previst al punt primer de l'acord i la Disposició Addicional segona de l'acord de data 4 de juny de 2025.

S'han complert els requisits previstos a l'article 15b) del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, per el que s'aprova l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, i l'article 4.1c) del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, per el que s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, els requisits previstos al Capítol IV del RDL 5/2015 i el Títol II del RDL 2/2015.

Fonaments de dret:

D'acord amb l'article 4.1 a) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local i l'article 8.1. a) del Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la Llei Municipal i de règim local de Catalunya, les administracions locals disposen de potestat d'autoorganització.

L'article 33 de l'EBEP en relació a la Mesa General de condicions del personal funcionari, l'article 36.3 en relació la negociació de matèries comunes, i conjuntament amb allò previst a l'article 38.8 en virtut del qual "Els pactes i acords que, de conformitat amb el que estableix l'article 37, continguin matèries i condicions generals de treball comunes al personal funcionari i al laboral tenen la consideració i els efectes previstos en aquest article per als funcionaris i a l'article 83 de l'Estatut dels treballadors per al personal laboral."

L'article 36.3 de l'EBEP determina que per l'eficàcia i validesa dels acords assolits en un mesa de negociació cal l'aprovació expressa per part dels òrgans de govern de l'administració pública de que es tracti.

Per tot l'exposat,

ACORDEN

Primer. Aprovar com a part integrant del nou Acord regulador de les condicions de treball i Conveni col·lectiu dels empleats públics de l'Ajuntament de Granollers, Entitat Pública Empresarial Granollers Mercat i Patronat Municipal del Museu de Granollers, per als anys 2024-2028 el contingut de condicions de treball en els mateixos termes de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics i conveni col·lectiu de l'Ajuntament actualment vigent exceptuant aquells articles que estiguin afectats pels acords de l'apartat que a continuació es transcriuen, sense perjudici dels articles que també es modifiquin com a resultat del refós d'acords i actes anteriors a aquest.

Segon. S'acorden les següents modificacions respecte al contingut de l'Acord Regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Granollers, que formaran part del contingut del nou Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Granollers pels anys 2024-2028.

1. Complement de Productivitat

Acordar un nou complement de productivitat vinculat al "Programa de Millora de la Productivitat" que substitueix al regulat a l'Acord Regulador / Conveni i que contindrà els següents apartats: Pla d'avaluació de rendiment i Pla de control de l'absentisme.

1.1. Complement Productivitat

El complement de productivitat es farà efectiu amb un import total de 1.500€ a la darrera anualitat de la vigència del present acord/conveni. Els imports per exercicis seran els següents:

– Exercici 2024 (a retribuir a l'exercici 2025)	810€
– Exercici 2025 (a retribuir a l'exercici 2026)	1.040€
– Exercici 2026 (a retribuir a l'exercici 2027)	1.270€
– Exercici 2027 (a retribuir a l'exercici 2028)	1.500€

El complement de productivitat tindrà dos factors vinculats als diferents plans del "Programa de millora de la productivitat": factor per l'avaluació del rendiment que suposarà el 50% del total complement de productivitat i el control de l'absentisme amb el 50% restant del complement.

La meritació del complement es farà efectiva al mes de març i respecte de l'acompliment dels factors de l'exercici anual anterior, excepte per al 2025, que s'abonarà segons allò pactat a la mesa general de negociació el dia 12 de març de 2025.

El complement de productivitat serà d'aplicació al personal que formi part de la plantilla, i a aquells contractes o nomenaments que tinguin un mínim de 6 mesos de relació laboral dins de l'any natural avaluat (amb excepció de personal adscrits a plans d'ocupació). En el cas de que la relació laboral sigui superior a 6 mesos i inferior a l'any es tindrà dret a la percepció del complement proporcionalment i d'acord amb els requisits establerts per a la seva percepció.

Amb caràcter excepcional en el supòsit de la que la persona es jubili, aquest haurà d'haver prestat serveis amb un mínim d'un trimestre per poder ser avaluat tant pel factor d'avaluació del rendiment individual, com pel factor de control de l'absentisme, i serà retribuit pel període que correspongui proporcionalment.

Aquest complement no serà d'aplicació al personal adscrit al Servei de Recaptació, mentre els sigui d'aplicació el complement de productivitat vigent actualment, ni tampoc al personal docent EMT/ESLL que d'acord amb el seu annex tenen les seves retribucions en idèntic conceptes i quanties que el personal docent del Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya.

a) Avaluació del rendiment

Pel que fa a l'avaluació individual del rendiment caldrà tenir un mínim de 4 mesos de treball efectiu (descomptant indisposicions, IT, AT, permisos no retribuïts, etc.) per poder ser avaluat.

El nou sistema d'avaluació del rendiment s'acordarà paritàriament i tindrà en compte el grau d'acompliment d'objectius prèviament fixats a l'inici de l'exercici i el desenvolupament de competències individuals.

S'establiran avaluacions diferenciades per comandaments i per la resta de personal tant pel que fa als objectius com a les competències a avaluar. Els comandaments seran avaluats, entre altres factors, en funció de com exerceixen la funció de tutor/a i seguiment del personal assignat als seus equips de treball.

L'avaluació específica serà la suma d'un 15% d'autoavaluació realitzada pel propi treballador/a i 85% pel comandament o comandaments directes.

Dins aquest factor hi haurà una percepció fixe de 205€, sempre que hi hagi un mínim de treball efectiu de 4 mesos.

b) Control de l'absentisme

Es retribuirà individualment d'acord amb el següent barem de caràcter anual:

- 1 a 17 dies..... 100%
- 18 a 25 dies..... 75%
- 26 a 29 dies 50%
- Més de 30 dies0%

Resten exclosos del còmput de dies d'absentisme els permisos i llicències retribuïts previstos en l'acord de condicions, així com les baixes per accidents de treball, les malalties greus recollides a l'annex del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave” i malalties professionals reconegudes per la Mútua patronal d'accidents de treball.

Dins d'aquest factor hi haurà una percepció fixe de 205€, sempre que hi hagi un mínim de treball efectiu de 4 mesos.

1.2. Complement Especial Productivitat col·lectiu de la Policia Local

Atesos els índexs d'absentisme actuals al col·lectiu de la policia local i el seus efectes en el servei al ciutadà i amb l'objectiu de reduir aquest índex, s'estableix un complement especial de productivitat d'absentisme pel col·lectiu de la policia local per import de 500€.

Aquest complement especial estarà vinculat a l'índex d'absentisme anual de tot el col·lectiu policia local i d'acord amb el següents objectius d'assoliment que a continuació es relacionen :

- | | |
|-------------------------|------|
| – Inferior al 10% | 120% |
| – Entre el 10% i l'11% | 100% |
| – Entre el 11% i el 12% | 80% |
| – Entre el 12% i el 13% | 50% |
| – Superior al 13 % | 0% |

Aquest complement es farà efectiu al mes de març dels exercicis 2026, 2027 i 2028 i 2029. A la finalització de la vigència del present Acord Regulador seran revisables els criteris d'assoliment d'objectius .

Resten exclosos del còmput de dies d'absentisme els permisos i llicències retribuïts previstos en l'acord de condicions, així com les baixes per accidents de treball i malalties professionals reconegudes per la Mútua patronal d'accidents de treball, les malalties greus recollides a l'annex del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave” i malalties professionals reconegudes per la Mútua patronal d'accidents de treball.

Tindran dret a la percepció del complement aquells agents de la policia local que prestin servei com a mínim durant 6 mesos de l'exercici anual avaluat. Resten exclosos els agents aspirants mentre estiguin en formació a l'ISPC.

1.3. Complement de productivitat 2024

El complement de productivitat corresponent a l'avaluació de l'exercici 2024 i a liquidar al 2025, s'abonarà en els termes previstos a l'acord de la mesa de negociació del dia 12 de març de 2025.

En el cas de les EEBB i EM la seva percepció serà en l'exercici 2025 i en relació a l'avaluació de l'exercici 2024 en els mateixos termes que la resta de personal amb caràcter general.

2. Carrera Professional

2.1. Carrera Vertical (Promocions Internes)

Establir que durant el període de vigència dels presents acords s'adaptarà la plantilla del personal funcionari i laboral per fomentar la qualificació i tecnificació possibilitant la carrera vertical.

Aquest processos es planificaran dintre del primer semestre de l'exercici 2025 i s'executaran abans que finalitzi el 3r. trimestre del mateix.

El compromís de reforçar la carrera vertical a l'ajuntament, inclou també la promoció interna des de places de conserge i peó (grup AP-agrupacions) a places del subgrup C2 (auxiliars) i la promoció interna des de places d'auxiliar administratiu, oficis, o altres del subgrup C2 al subgrup C1 (places d'administratiu/va i personal tècnic de formació professional).

Requisit Per Promoció Interna	Categoria	Nº
2 Anys Plaça AP + ESO	C2	5+1*
2 Anys Plaça C2 + Batxillerat o CFGM, FP1	C1	5+4*
2 Anys Plaça C1 + CFGS o FP2	B	5
2 Anys Plaça C1 + Grau, Llicenciatura, Diplom.	A2	10+3*
2 Anys Plaça A2 + Grau, Llicenciatura	A1	10+3*

(*) Places ja existents i reservades ja en la plantilla a 1 de gener de 2025

Es reservarà un mínim d'un 30 % de les places que quedin lliures i que calgui proveir durant la vigència del conveni (exceptuant les corresponents al col·lectiu del personal docent i policia local) per ser proveïdes mitjançant promoció interna.

Els llocs de treball de classificació A2 i C1, els requisits dels quals sigui l'obtenció d'un títol específic i des dels quals es portin a terme professions regulades, s'aniran adequant als nous grups de titulació per la via de la promoció interna, a mesura que les places quedin vacants:

- Els tècnics superiors de formació professional en educació infantil, delineació/construcció, integració social: grup B
- Els graduats/des universitaris/àries en treball social, educació social, arquitectura, enginyeria, etc., subgrup A1.

2.2. Carrera Horitzontal

S'acorda desenvolupar un sistema de carrera horitzontal pel que fa al seu contingut tècnic. Aquesta sistema entraria en vigor l'anualitat següent a la finalització del present Acord / Conveni.

Formarà part de la negociació del proper acord/conveni assignar els imports que es destinaran al sistema de graus, categories o esgraus que s'estableixin en el sistema de carrera que s'acordi, i sempre i quan sigui factible d'acord amb la normativa de desenvolupament prevista a l'article 17 del TREBEP i amb el que estableixin les Lleis Generals Pressupostàries.

3. Treball a Distància. Supòsits

Es podrà autoritzar la realització de treball a distància, sempre que el desenvolupament de les funcions del lloc de treball ho permeti, quan es produeixin els següents supòsits que caldrà justificar:

Visites mèdiques programades, proves o intervencions, classes preparació al part, supòsits com naixement de fill prematur, acompanyament a visites mèdiques de familiars recollides i autoritzades per conveni, formació online, supòsits de mobilitat reduïda o temporal, supòsits d'inclemències meteorològiques greus, redacció puntual d'informes o producció tècnica similar que requereixi concentració fins una màxim de 30 dies a l'any, assistència a tribunal com a membre, d'acord amb allò fixat a l'apartat de permisos (1 procés selectiu), tutories acadèmiques de les persones menors a càrrec, deures inexcusables segons allò previst al conveni (tutories, etc.).

També aquelles que siguin autoritzades pel Servei de Prevenció com a mesura d'acompanyament al retorn progressiu al lloc de treball, després de baixes per malaltia de llarga durada.

En el supòsit de redacció puntual d'informes o producció tècnica similar es requerirà informe previ del Director de l'Àrea corresponent que caldrà enviar a la Direcció de RH fent una proposta de feina i de dies.

En tots els supòsits es requerirà autorització prèvia de la Direcció de RH.

Pel que fa a l'avaluació de la posada en marxa del treball a distància en aquests supòsits, caldrà tenir en compte que el treballador haurà de justificar el permís sol·licitat, i haurà de fitxar via telemàtica en el cas de que no torni al lloc de treball.

Es constituirà un comissió paritària del treball a distància entre membres de les seccions sindicals i representants de Direcció RH, per tal d'avaluar la casuística i el desenvolupament del treball en remot, així com una possible ampliació dels supòsits plantejats. Els resultats es presentaran al comitè directiu.

4. Permisos, Vacances i Assumptes Propis per antiguitat

4.1. Permisos

4.1.1. S'acorda substituir l'article 13.2 lletra s) pel següent redactat:

"s) El permís per assistir a visites o proves mèdiques durant el temps indispensable per assistir-hi. També en el cas que la persona empleada pública hagi d'acompanyar un fill o filla menor d'edat i familiars de primer grau, el temps indispensable per assistir a visites o proves mèdiques. Ambdues s'acreditaran mitjançant un justificant expedit pel personal habilitat del sistema català de salut o les institucions sanitàries de la Seguretat Social, o si de cas, pel personal habilitat dels serveis mèdics privats.

En el cas que hagi d'acompanyar a un familiar fins al segon grau, se li concedirà el permís corresponent perquè hi pugui assistir. Aquest període no és computable com de treball efectiu.

A l'efecte de justificar el permís, cal aportar al Servei de Recursos Humans el justificant que s'ha realitzat la visita, on consti el nom del funcionari o funcionària com a acompanyant i l'hora de la visita o prova."

4.1.2. S'atorgaran fins a dos dies laborables per a cada procés selectiu de promoció interna de l'Ajuntament, a les persones candidates que hi participin, dins de les dues setmanes anteriors a la realització d'alguna de les proves que es realitzin.

4.1.3. S'acorda ampliar el permís previst a l'article 13.2 lletra q) relatiu al permís prenatal als dos progenitors.

4.1.4. Es podrà acumular els dies d'assumptes propis (ordinaris i els d'antiguitat) o de vacances per antiguitat, a les persones que es jubilin acumulant els dies de l'any en curs i dels dos exercicis anteriors.

4.1.5. Els dies 24 i 31 de desembre tindran la consideració de dies de permís. Els departaments que disposin d'atenció al públic i aquells que per a la seva activitat ho requereixin en aquests dies (mercat del dijous, competicions esportives, etc.) hauran de quedar coberts, d'acord amb les necessitats de cada servei. A efectes de còmput horari es consideraran festius. Si aquests dies del calendari coincideixen amb festiu, dissabte o diumenge o la persona treballadora no l'ha pogut gaudir perquè ha prestat serveis es realitzaran en un altre dia.

4.1.6. Per assistir com a membre d'un tribunal de selecció a una altra administració pública, un màxim d'un procés selectiu a l'any, les sessions que siguin necessàries i pel temps imprescindible.

4.2. Vacances i Assumptes Propis per antiguitat

S'acorda adaptar l'annex núm.7 relatiu als dies de vacances i assumptes propis per antiguitat d'acord amb la següent taula:

Anys	Vacances (amb vacances amb antiguitat)	Assumptes propis per antiguitat
0-11	22	-
12-17	23	+1
18-23	24	+2
24-26	25	+3
27-29	26	+4
30-32		+ 5
33-35		+6
36-38		+7
39-41		+8
		+1 per cada trienni

5. Mesures de Flexibilitat

En el cas de les jornades ordinàries s'amplia la flexibilitat horària, establint un horari fix de presència entre les 09.00h i les 14.00 hores.

Les persones treballadores amb menors al seu càrrec escolaritzats podran arribar a les 09:30 hores.

S'adaptarà el programari del control horari establint com de treball d'efectiu, en el cas de que es produeixi, la presència entre les 15.30h i les 16.00h.

Deixar sense efecte la limitació prevista a l'article 12.5 de l'acord regulador pel que al gaudiment de 18 dies continuats. Els dies de vacances es podran gaudir separadament, sempre que les condicions de la prestació del servei ho permetin.

Es podran gaudir els dies de vacances, d'assumptes propis i hores extres aprovades com a compensar fins al 31 de març de l'any següent. En el cas de la policia local, es regularan pel seu annex i les seves condicions específiques.

Els col·lectius de policia local, UOS, així com la resta de personal amb horaris fixes tindran 5 minuts de flexibilitat diària.

6. Altres Acords

6.1. Altres acords retributius

6.1.1. Es modifica amb efectes 1 de gener de 2025 el factor 11 factor especial dedicació horari especial establint el següent : Aquest factor retribueix la prestació de serveis en horari de matins més una o més tardes de manera ordinària que seran determinades amb criteris organitzatius de comú acord amb el servei. La prestació de serveis a la tarda ha de tenir una durada mínima de dues hores. Aquesta modalitat de jornada es retribueix amb un factor del complement específic mensual, d'acord amb el detall següent:

– Jornada partida 1 tarda	80€
– Jornada partida 2 tardes	100€
– Jornada partida 3 tardes	120€

Aquest complement no serà d'aplicació al personal que treballi a torns ni al personal que tingui un complement de productivitat específic de Servei.

6.1.2. Es modifica amb efectes 1 de gener de 2025 l'actual factor 19 de tornicitat del col·lectiu de la policia local amb un import mensual de 150€ (l'import mensual actual és de 126,69€).

6.1.3 D'acord amb allò previst allò previst a la Llei 3/2023 de 16 de març, de mesures fiscals financeres, administratives del sector públic per al 2023 es va modificar l'apartat 2 de l'article 24 de la Llei 16/91, de 10 de juliol, de les policies locals, amb la novetat que estableix que l'escala bàsica (agents i caporals) formen part del grup C, subgrup C1, es per això que s'acorda que la Comissió de valoració revisi els complements de destinació atès que en el moment de fer-se la darrera valoració de llocs de treball el topall del grup C2 limitava els complements de destí actuals. La proposta per l'escala bàsica C1 seria d'un complement de destí 19 pels agents i un complement de destí 20 pels caporals. Un cop es materialitzi la modificació de la plantilla ,la consolidació de la categoria C1 i la ratificació per part de la Comissió de Valoració els efectes retributius serien amb efectes en data 1 de setembre de 2025.

6.1.4. El factor núm. 1 de complement de centre docent ,serà d'aplicació també als conserges de l'EMT

6.1.5. Complement de centre pel col·lectiu docent (EMT/ESLL)

D'acord amb el règim retributiu del personal docent de l'EMT i ESLL regulat en l'acord regulador i conveni col·lectiu i d'acord amb el complement de millora pactat en data 10 de juny de 2022 en relació al complement singular de centre docent, s'estableix que l'import serà a partir de l'exercici 2025 de 661€.

6.1.6. Anualment s'actualitzaran tots els conceptes retributius d'acord amb la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat .Es publicaran les taules retributives actualitzades al portal de RH al mes de febrer de cada any.

6.1.7. Les bestretes es podrà sol·licitar fins a l'equivalent del sou del treballador que ho demana, sempre que ho hagi meritat, i amb un retorn màxim de 12 pagues.

6.2. Altres acords

6.2.1. Jornada anual

La jornada anual ordinària serà de 35h setmanals, set hores diàries, amb excepció del col·lectiu policia local o altres col·lectius que disposin de jornades acordades específicament. En còmput anual la jornada ordinària anual serà de 1.491 hores i 213 jornades laborables.

6.2.2. Provisió de llocs de treball

Atenent a l'actual situació provisional de gran part del personal de la plantilla, establir pel que fa a les adscripcions provisionals del llocs de treball que aquestes esdevindran definitives en el cas de que aquestes superin els 5 anys d'antiguitat en el mateix lloc en la data que s'aprovi els presents acords.

Pel que fa al grau consolidat i atenent a la darrera jurisprudència en relació als funcionaris interins tant del Tribunal Suprem com del TJUE establir com a criteri orientatiu, i mentre no canviï la normativa i la jurisprudència al respecte, que es tindrà en consideració els períodes com a funcionaris interins per la consecució del períodes requerits per la consolidació grau.

S'acorda redactar durant el decurs de la vigència del present Acord / Conveni unes bases marc que regeixen els processos de provisió de llocs de treball de la corporació. Mentre no s'acordin unes bases marc continuaran essent d'aplicació pel que fa a la provisió de llocs de treball la normativa autonòmica o estatal, així com les bases reguladores de cada procés.

S'acorda entre ambdues parts tenir definit el model de mobilitat de les persones que tinguin una plaça de personal laboral fix a l'EPE Granollers Mercat, Patronat del Museu o funcionaris de carrera o personal laboral fix en el cas de l'Ajuntament, per tal de garantir la possibilitat d'ocupar altres llocs dintre de qualsevol de les tres entitats. S'estudiarà i acordarà la fórmula per garantir la seguretat jurídica en la situació administrativa del personal, així com els drets dels mateixos. Durant l'any 2026 es treballaran paritàriament unes bases de provisió de llocs que recullin aquests acords.

6.2.3. Formació obligatòria

En relació a els cursos formació que tinguin el caràcter d'obligatoris, l'ajuntament facilitarà els mitjans per poder-los realitzar dintre de la jornada laboral. En el cas de que es facilitin els mitjans i mentre no es finalitzi la formació corresponent no es podrà realitzar cap altra acció formativa, sens perjudici de les responsabilitats que puguin derivar si finalment no es realitza en el temps que es determini per a la finalització del mateix.

6.2.4. Període en pràctiques / prova

S'estableix que el període de pràctiques pel personal de nou ingrés dels grups seran els següents:

- A1 i A2 serà d'un any
- B-C1-C2-AP serà de sis mesos

En el cas de personal laboral el període de prova serà el següent :

- A1 i A2 serà de sis mesos
- B-C1-C2-AP serà de dos mesos

6.2.5. Reincorporació progressiva baixes llarga durada

D'acord amb allò que estableixi el personal mèdic del Servei de Prevenció es podran establir mesures de reincorporació progressiva amb baixes de llarga durada.

6.2.6. Ingrés nòmines.

S'estableix que l'ingrés de la nòmina serà enviat mensualment a les entitats bancàries corresponents en data 24 o dia laborable anterior.

Les pagues extres de juny i desembre, la nòmina s'ingressarà com a màxim el dia 22 o dia laborable anterior .

6.2.7. Descans dins la jornada laboral

Afegir a l'article 10 de l'acord regulador/conveni en relació al descans dins de la jornada laboral, que en els torns de treball nocturn la pausa serà de 45 minuts.

6.2.8. Annex Policia Local

Els darrers acords de la mesa sectorial de la policia local que haguessin de comportar la modificació de la redacció de l'acord regulador, i que encara no s'hagués realitzat, seran incorporats en l'annex del col·lectiu de la policia local del Text Refós definitiu de l'Acord Regulador de les condicions del personal funcionari 2024-2028.

Es manté en 6 el número d'ocasions de modificacions de la jornada planificada previstos a l'article 8.5 de a l'annex del col·lectiu de la policia local.

6.2.9. Assistència jurídica i fiances

L'Assistència jurídica regulada a l'article 41, es substitueix la redacció per la següent:

La Corporació garantirà l'assistència i la defensa jurídica especialitzada al personal funcionari que la necessiti per raó de conflictes derivats de la prestació del servei i sempre que no puguin imputar-se a imprudència temerària, dol o mala fe, i el/la treballador/a no hagi observat una conducta impròpia de la seva condició que doni lloc a les corresponents actuacions disciplinàries. Es donarà opció a l'afectat en l'elecció del/de la lletrat/da, que haurà de ser acceptat/da expressament per la Corporació. Els costos i les despeses que se'n derivin, incloses fiances, seran sufragades per l'Ajuntament. Si hi hagués qualsevol tipus de negligència inexcusable, engany o mala fe en l'actuació del/de la funcionari/ària, mitjançant sentència judicial, la Corporació repercutirà les despeses ocasionades.

6.2.10. Ajut econòmic seccions sindicals

S'acorda que l'ajut econòmic previst a l'article 53 de l'Acord / Conveni per les seccions sindicals passi a ser de 600€.

Disposicions Addicionals

Disposició Addicional Primera. *Borsa Social*

Ambdues parts es comprometen a elaborar una nova proposta pel que fa als conceptes i funcionament de la borsa social abans del proper 30 de setembre de 2025 amb les limitacions econòmiques establertes a l'article 27.1 i d'acord amb les disposicions legals que determini les successives Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat. Les parts es comprometen a regular la borsa social amb criteris que facilitin la transparència en la seva aplicació, revisar i proposar nous tipus d'ajuts socials i elaborar paràmetres de repartiment que tinguin en compte els salaris del personal. Els acords de modificació que en resultin seran aprovats per l'ajuntament en ple.

Disposició Addicional Segona *Text Refós*

Ambdues parts es comprometen a constituir un grup de treball tècnic format per un representant de cada secció sindical en representació de la part social i dos representants de la corporació per a l'elaboració d'un text refós de les condicions del personal funcionari i laboral de la corporació. Aquest grup de treball hauria de finalitzar els seus treballs abans del 30 d'octubre de 2025, i procedir a l'aprovació del text refós al següent ple un cop es finalitzin els treballs corresponents. En tot cas aquest grup haurà exclusivament de refondre tots els textos acordats i vigents i podrà, en el cas de que es consideri necessari per manca d'actualització o per coherència, modificar algun redactat previ acord dels seus membres.

Disposició Addicional Tercera. *Complement de Productivitat 2025. Avaluació del Rendiment Exercici 2025*

L'avaluació del complement de productivitat corresponent a l'exercici 2025, i que es retribuirà a l'any 2026, es realitzarà d'acord amb els conceptes, percentatges, i quanties previstes a l'apartat 1 amb excepció de l'avaluació del rendiment prevista a l'apartat 1.1.a) dels presents acords.

L'avaluació del rendiment del 2025 es continuarà realitzant amb el QAD (Qüestionari Avaluació del Desenvolupament) vigent fins a la implementació definitiva del nou sistema d'avaluació del rendiment que es realitzarà a partir de l'any 2026.

Disposició Addicional Quarta. *Treball a Distància*

Pel que fa als dies previstos l'apartat 3 relatiu al número de dies per a la redacció puntual d'informes o producció tècnica similar que requereixen concentració es fixen en un màxim de 13 dies per l'exercici 2025. Pel que fa a aquest supòsits com a la resta de supòsits previstos a l'esmentat apartat 3 entraran en vigor un cop s'hagin aprovat en sessió plenària els presents acords i s'hagin acordat els protocols del portal de RRHH necessaris per implementar el treball a distància

Disposició Addicional Cinquè. *Permisos, Dies de Vacances i Assumptes Propis per Antiguitat. Entrada en Vigor*

Pel que fa a l'apartat 4 relatiu als permisos, i dies de vacances i assumptes propis per antiguitat entraran en vigor un cop s'hagin aprovat en sessió plenària els presents acords.

Disposició Addicional Sisè. *Aplicació Mesures de Flexibilitat. Gaudiment Vacances*

Les mesures de flexibilitat previstes a l'apartat 5 entraran en vigor un cop s'hagin aprovat en sessió plenària els presents acords i s'hagin acordat els protocols del portal de RRHH necessaris per implementar.

Pel que fa a la mesura prevista al paràgraf tercer de l'apartat 5 relatiu a deixar sense efecte l'obligació de gaudir de 18 dies continuats de vacances, s'acorda que es podrà gaudir aquest exercici 2025, i tal i com preveu el vigent article 12.5 de l'Acord / Conveni sempre i quan les necessitats del servei ho permetin i amb autorització prèvia del responsable corresponent.

Disposició Addicional Setè. *Acords Retributius, Aplicació en Nòmina*

L'actualització del complement de productivitat corresponent a l'exercici 2024 previst a l'apartat 1.3 i d'acord amb els criteris previstos a la Disposició Transitòria del vigent Acord / Conveni modificada mitjançant acord de ple de data 25 de març de 2025 seran retribuïts com a màxim a la nòmina del mes de novembre.

Els efectes retroactius de les modificacions retributives acordades seran els previstos en l'apartat 6.1 relatiu a Altres acords retributius, afegint pel que fa a l'apartat 6.1.4, relatiu factor núm.1 de centre docent, que els efectes seran a 1 de gener de 2025.

Pel que fa a l'apartat 6.1.5 relatiu al complement de millora de centre col·lectiu docent (EMT/ESLL) serà retribuït amb la quantia vigent al mes de juliol, i el diferencial fins al nou import acordat es retribuirà com a màxim a la nòmina del mes de novembre.

Pel que fa la resta d'acords retributius previstos a l'apartat 6.1 seran actualitzats com a màxim a la nòmina del mes de novembre amb els efectes retroactius que corresponguin.

Segon. Indicar que aquests acords entraran en vigor a partir de la seva aprovació pel Ple de l'Ajuntament de Granollers i amb els efectes acordats que se'n derivin.

Tercer. Trametre còpia de l'Acord, així com de tota la documentació complementària que s'escaigui al Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, als efectes de la seva inscripció i publicació.

Quart. Notificar aquest acord als representants sindicals.

Barcelona, 29 d'octubre de 2025

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada