

SISTEMA GENERAL DE PRODUCTIVITAT
AJUNTAMENT DE TÀRREGA
PROPOSTA DE MANUAL D'AVALUACIÓ

INTRODUCCIÓ:

L'Ajuntament de Tàrraga ha emprès un procés de millora organitzativa, en el marc del qual és voluntat de l'equip de govern l'establiment de sistemes de retribució variable que vinguin a complementar les retribucions bàsiques i les complementàries establertes pels diferents llocs de treball de la institució, a l'objecte de millorar la productivitat personal i col·lateralment, la productivitat global.

OBJECTIUS DEL SISTEMA:

Amb l'aplicació del Complement de Productivitat es pretén:

- a) Millorar el funcionament de l'organització i augmentar el grau de satisfacció dels ciutadans/es en relació als serveis prestats.
- b) Estimular una major eficiència en la utilització dels recursos públics.
- c) Fomentar la iniciativa i la feina ben feta dels empleats públics.
- d) Incentivar la col·laboració entre els empleats/des i amb la resta d'equips de treball de la Institució.
- e) Dotar d'eines als comandaments per premiar els comportaments i conductes positives i incentivar la millora individual i col·lectiva.
- f) Reforçar els sistemes de direcció i els processos de gestió.

CARACTERÍSTIQUES DEL SISTEMA:

- 1.- El sistema d'Avaluació que es proposa té en consideració la definició de productivitat que se'n fa a l'article 23.3. a) de la Llei 30/1984 de Mesures per a la Reforma de Funció Pública i a l'article 5 del RD 861/1986, de 25 d'abril, sobre el Règim de Retribucions dels funcionaris de l'Administració Local.
- 2.- El següent Sistema General de la Productivitat regularà el mètode d'assignació del Complement de Productivitat entre els/les empleats/des municipals de l'Ajuntament de Tàrraga, d'acord amb els criteris i les excepcions que s'estableixin.
- 3.- El manual d'avaluació regula el Complement de Productivitat vinculat a l'especial interès, iniciativa, activitat extraordinària entesa com a polivalència i treball en equip per part de l'empleat/a municipal en el desenvolupament del seu treball.
- 4.- El Complement de Productivitat objecte d'aquesta avaluació, en compliment de la legislació vigent, en cap cas serà de quantia fixa ni de cobrament periòdic, ni generarà cap dret individual adquirit per als seus beneficiaris.
- 5.- L'existència del Sistema General de la Productivitat no genera automàticament un dret a percebre un Complement de Productivitat, si no que estableix els paràmetres i procediment pels quals aquest complement pot ser percebut, en cas que l'empleat/da l'hagi meritat i de manera motivada així s'estableixi.
- 6.- Les avaluacions positives donaran peu al cobrament de la retribució "Complement de Productivitat", en els termes i quantitats que es determinin, mentre que les avaluacions negatives extingeixen el seu dret, sense detreure cap import de les retribucions bàsiques ni les vinculades amb el lloc de treball.

DESCRIPCIÓ DELS FACTORS D'AVALUACIÓ:

La corporació avaluarà la conducta i el desenvolupament professional dels seus empleats/des municipals d'acord amb els següents criteris:

A. Aquells que premien l'especial interès i la iniciativa de l'empleat/da.

Aquest factor mesura el grau de resolució i la formulació de suggeriments i alternatives davant les dificultats o situacions crítiques, la innovació en el desenvolupament de les tasques i processos sense la necessitat de rebre indicacions expresses, el grau d'implicació, compromís, participació i col·laboració amb les finalitats del servei públic.

B. Aquells que valorin l'activitat extraordinària entesa com a polivalència de l'empleat/da.

Aquest factor mesura la disponibilitat i flexibilitat en l'exercici de les funcions del seu lloc de treball per sobre de la convencionalment establerta, la disposició a assumir puntualment noves o diferents tasques de les que habitualment es porten a terme i l'especial dedicació i/o disposició a possibles canvis.

C. Aquells que contemplin l'especial rendiment de l'empleat/da.

Mesura la qualitat de la feina que se li encarrega en termes d'absència d'errors i d'eficiència i economia tot utilitzant els recursos mínims imprescindibles així com la quantitat de feina que es desenvolupa i el temps utilitzat per a portar a terme cada tasca.

D. Aquell que posi especial interès en el treball en equip.

Aquest factor mesura la capacitat d'integrar-se, de col·laborar i de comunicar-se de forma activa en la consecució d'objectius comuns amb altres persones de l'equip de treball, també valora la capacitat d'acceptar opinions contraposades a les pròpies, crítiques constructives i de mostrar interès pels objectius grupals.

Barems de puntuació:

Gairebé mai = 0 punts **De vegades** = 1 a 2 punts **Sovint** = 3 a 4 punts **Gairebé sempre** = 5 a 6 punts

Descriptors:

FACTOR DE PRODUCTIVITAT 1 - ESPECIAL INTERÈS I INICIATIVA		
Descriptor 1.1	L'empleat/da actua amb diligència i resolució tot proposant alternatives, solucions i/o diferents enfocaments en situacions noves o crítiques dins de l'àmbit de les seves funcions.	
Descriptor 1.2	Mostra interès per participar en processos de perfeccionament i/o actualització a iniciativa pròpia o de l'Organització pel desenvolupament del seu lloc de treball fet que li permet estar al dia i portar a terme les seves tasques amb un nivell alt d'excel·lència.	
Descriptor 1.3	L'empleat/da s'interessa per conèixer bé les seves responsabilitats i s'organitza perseguint bons resultats.	

FACTOR DE PRODUCTIVITAT 2 – ACTIVITAT EXTRAORDINÀRIA ENTESA COM A POLIVALÈNCIA		
Descriptor 2.1	L'empleat/da està disposat a desenvolupar funcions i/o tasques diferents a les que habitualment desenvolupa i que són necessàries pel servei. Es mostra obert a noves propostes i a formes noves de fer les coses.	
Descriptor 2.2	Quan per necessitats del servei de forma puntual ha resultat imprescindible modificar de forma puntual i extraordinària la jornada de l'empleat/da, aquest s'ha mostrat disposat a acceptar els canvis o variacions.	
Descriptor 2.3	Organitza els materials, documentacions, sistemes d'informació, equipaments, instruments de treball, i l'espai personal per tal de mantenir un ordre i una intel·ligibilitat per a ell mateix i per als altres.	

FACTOR DE PRODUCTIVITAT 3 – ESPECIAL RENDIMENT		
Descriptor 3.1	L'empleat/da és capaç de realitzar la seva feina sense deficiències i/o mancances amb els recursos econòmics, materials, personals, etc..imprescindibles per al seu desenvolupament.	
Descriptor 3.2	L'empleat/da és capaç de finalitzar les tasques que porta a terme, en la mesura de les seves capacitats i dins dels terminis planificats per al seu desenvolupament.	
Descriptor 3.3	L'empleat/da és capaç de portar a terme la quantitat total de les tasques que se li encomanen assolint més tasques un cop les primeres s'han finalitzat.	

FACTOR DE PRODUCTIVITAT 4 – TREBALL EN EQUIP		
Descriptor 4.1	Manifesta predisposició a ajudar als seus companys i portar a terme requeriments o peticions de persones del seu equip de treball.	
Descriptor 4.2	Escolta, respecta i valora les idees i aportacions dels altres membres i accepta de bon grat els suggeriments de millora de la seva feina dins l'equip de treball per a la consecució i millor desenvolupament dels objectius grupals.	

En què consisteix l'avaluació?

Es proposa, en benefici de simplificar la operativa i la posada en marxa del sistema, un mecanisme d'avaluació per puntuació de descriptors, en una escala tancada de 4 graus. Aquesta escala serviria per establir la freqüència amb la qual la persona avaluada aconsegueix allò establert en el descriptor objecte de la puntuació.

Així, un cop finalitzat el període d'avaluació, l'ens avaluador (sigui el Cap o la Comissió Tècnica) relacionarà cada descriptor amb els següents barems per a cada empleat/da:

- **Gairebé mai.** Si considerem que el descriptor descriu la forma en què l'empleat/da porta a terme i aborda les tasques dins del seu lloc de treball gairebé mai o en cap cas, puntuarem a l'empleat/da amb 0 punts.
- **De vegades.** Si considerem que el descriptor descriu la forma en què l'empleat/da porta a terme i aborda les tasques dins del seu lloc de treball en algunes situacions o de vegades, puntuarem a l'empleat/da amb 2 punts.
- **Sovint.** Si considerem que el descriptor descriu la forma en què l'empleat/da porta a terme i aborda les tasques dins del seu lloc de treball sovint o de forma habitual, puntuarem a l'empleat/da amb 4 punts.
- **Gairebé sempre.** Si considerem que el descriptor descriu la forma en què l'empleat/da porta a terme i aborda les tasques dins del seu lloc de treball sempre i en tot moment, puntuarem a l'empleat/da amb 6 punts.

Així, per avaluar un/a treballador/a l'òrgan avaluador (sigui el/la responsable jeràrquic o la Comissió Tècnica) assignaria un dels 4 graus de freqüència per a cada un dels descriptors, referits a l'actuació de la persona avaluada en l'exercici del seu lloc de treball. Cada grau de freqüència va associat a un nombre de punts, i la suma dels punts a cada descriptor donaria la puntuació total resultant de l'avaluació del Sistema General de Productivitat.

Posteriorment els avaluadors emetran un informe d'avaluació adjuntant aquelles observacions, propostes i suggeriments que cregui convenient per a la millora de l'avaluació de l'empleat/da en el període següent.

Tant els resultats finals de l'avaluació, com les propostes de millora, seran comunicats per part del comandament, durant una reunió individual, a l'empleat/da.

Limitació de les puntuacions:

L'aplicació correcta del sistema d'avaluació implica en alguna mesura una jerarquització entre el personal avaluat en el que refereix a la puntuació dels descriptors, evitant situacions anòmales i rarament realistes com pot ser una avaluació "tots per igual" o "tots al màxim" en favor de la simplicitat, que desvirtuarien el sistema i la seva funció.

Per aquest motiu, els avaluadors comptaran amb un nombre limitat de punts a repartir per al conjunt del personal que hagin d'avaluar. Així, cada comandament avaluador (o la Comissió Tècnica en el seu defecte) tindrà una bossa de punts per repartir en l'avaluació, calculada d'acord amb la següent fórmula:

Bossa de punts = [Nombre total de personal a avaluar] x 44 punts

Així mateix, la limitació a l'alça de la xifra de punts a repartir no implica una obligació de repartir-ne la seva totalitat.

A mode d'exemple, un/a comandament que hagi d'avaluar un conjunt de 5 empleats/des podrà repartir entre aquests un total de 220 punts (5 empleats/des x 44 punts). La suma de totes les puntuacions assignades a aquestes 5 persones no podrà excedir els 220 punts."

Resultats de l'avaluació (interval·ls de puntuació):

Sent la puntuació mínima 0 punts i la puntuació màxima 66, s'estableixen els següents interval·ls de resultats:

Puntuació	Grau assignat
Fins a 22 punts	Grau de productivitat bàsic - Desenvolupament normal
Entre 23 punts i 36 punts	Grau de productivitat I - Desenvolupament satisfactori
Entre 37 i 56 punts	Grau de productivitat II - Desenvolupament molt satisfactori
Més de 56 punts	Grau de productivitat III - Desenvolupament excel·lent

- **Grau de productivitat bàsic - Desenvolupament normal:** L'empleat/da desenvolupa les tasques corresponents al seu lloc de treball de la manera normal, ordinària i esperada, però sense destacar en els aspectes que generen dret a percebre Complement de Productivitat.
- **Grau de productivitat I - Desenvolupament satisfactori:** L'empleat/da desenvolupa les tasques corresponents al seu lloc de treball no només dins els paràmetres esperats, si no de manera especialment satisfactòria i destacant en els aspectes avaluats.
- **Grau de productivitat II - Desenvolupament molt satisfactori:** L'empleat/da desenvolupa les tasques corresponents al seu lloc de treball de manera molt satisfactòria i destacant de manera important en els aspectes avaluats.
- **Grau de productivitat III - Desenvolupament excel·lent:** L'empleat/da desenvolupa les tasques corresponents al seu lloc de treball amb la màxima excel·lència i destaca de manera molt meritòria els aspectes avaluats.

SISTEMA GENERAL DE PRODUCTIVITAT
AJUNTAMENT DE TÀRREGA
PROPOSTA DE REGLAMENT DE FUNCIONAMENT

A QUI S'AVALUARÀ?

Poden ser beneficiaris de ser avaluats en el marc del Sistema General de Productivitat tot el personal de l'Ajuntament de Tàrraga, amb les següents excepcions:

- El personal el qual s'hagi determinat el seu Complement Específic mitjançant sistema d'equitat externa.
- El personal eventual, així com aquell pertanyent a la categoria de directiu públic professional.
- El personal pertanyent al cos de Policia Local, per comptar amb el seu sistema específic.

S'entendrà com a personal de l'Ajuntament de Tàrraga, a efectes del present reglament del Sistema General de Productivitat, tot el personal de l'Ajuntament de Tàrraga i EPEL Fira de Teatre al carrer.

S'entendrà com a personal de l'Ajuntament de Tàrraga, a efectes del present reglament del Sistema General de Productivitat, tot el personal de l'Ajuntament de Tàrraga i EPEL Fira de Teatre que estigui ocupant una plaça de la plantilla (ja sigui en propietat o no, incloent interinitats tant fins a cobertura de la plaça com per substitució), que sigui objecte de contractació per obra i servei, o nomenament per projectes, i en quedarà exclòs el personal que desenvolupi llocs de treball de caràcter temporal no pertanyents a les categories anteriors o vinculats a subvenció.

Per a poder ser avaluat, l'empleat públic ha d'acreditar el compliment dels següents requisits:

a)- que compti amb 1 any sencer d'antiguitat que inclogui el període complet subjecte a avaluació, o bé que hagi treballat 12 mesos a l'Ajuntament de Tàrraga o EPEL Fira de teatre al carrer, durant els 30 mesos naturals que precedeixen al darrer dia del període d'avaluació.

b)- que segueixi prestant servei actiu al finalitzar el període d'avaluació, a excepció del cas del personal que s'hagi jubilat o se li hagi concedit una incapacitat permanent durant el període d'avaluació, que podrà meritjar i percebre si s'escau el complement corresponent al període d'avaluació, amb el corresponent descompte proporcional al temps d'absència.

Els períodes d'incapacitat temporal i els dies d'indisposició, suposaran el descompte proporcional al temps d'absència, excepte els derivats de baixes per malalties tumorals i tractaments oncològics o per altres malalties que tinguin la consideració de greus, i els derivats per maternitat/paternitat i accident laboral. Les possibles minoracions que en resultin s'aplicaran sobre el resultat monetari final que resultin en cas que s'hagi meritjat el cobrament del complement de productivitat. El personal que durant tot el període d'avaluació hagi estat en situació d'incapacitat temporal serà exclòs del personal amb dret a ser avaluat.

Els possibles períodes d'excedència voluntària, així com de possibles comissions de serveis, que interrompin el període d'avaluació generaran exclusió del dret a ser beneficiari en aquell període d'avaluació.

Serà motiu d'exclusió del dret a ser beneficiari del sistema en el període d'avaluació haver estat objecte de sanció disciplinària per qualsevol tipus de falta durant el període d'avaluació.

QUI AVALUARÀ?:

Per norma general, **l'avaluació es portarà a terme pels Superiors Jeràrquics** de cada àmbit o dels responsables que es determini, que seran els encarregats d'avaluar als empleats/des adscrits/tes al seu centre, servei, unitat o àrea d'acord amb els criteris establerts en aquest manual i de redactar, si s'escau, els informes d'avaluació individual dels/les empleats/as adscrits. Aquest procediment es concretarà de la següent manera i amb les següents excepcions:

L'avaluació es portarà a terme d'acord amb les següents fases:

Primera Fase:

Per norma general en aquesta fase l'avaluació serà realitzada de manera individual per part del **comandament del que l'empleat depengui jeràrquica i directament**. Aquest principi estarà modulats en funció de la dimensió dels àmbits organitzatius:

- En aquells serveis, centres o unitats que comptin amb un càrrec de comandament propi, i on hi hagi almenys 3 empleat/des públic/ques sota el seu comandament, l'avaluació serà realitzada per part del Director/a del servei o centre o el/la Cap d'Unitat.
- En aquells serveis, centres o unitats que comptin amb un càrrec de comandament propi, però on no hi hagi almenys 3 empleat/des públic/ques sota el seu comandament, l'avaluació del seu personal serà realitzada directament per part del/la Cap d'Àrea de la qual depenguin, amb l'assessorament del càrrec de comandament del qual el personal avaluat tingui dependència directa.
- Si es donés la situació excepcional de que hi hagi algun lloc de treball base sense dependència directa de cap càrrec de comandament, el personal que el desenvolupa serà avaluat directament en la segona fase.
- El personal que depengui directament d'un/a Cap d'Àrea serà avaluat per aquest/a.

Segona Fase:

Per norma general, en aquesta fase, l'avaluació està orientada a validar i si s'escau matisar la proposta d'avaluació sorgida de la primera fase, a partir de la proposta realitzada pel càrrec de comandament avaluador. El propòsit fonamental és garantir una aplicació homogènia i equivalent del Sistema de Productivitat General al conjunt de la institució.

L'ens avaluator en aquesta segona fase serà per norma general la **Comissió Tècnica**, formada per l'Alcalde/ssa, Secretari/a General, el/la Cap de RRHH, un/a representant del

personal designat per la representació sindical, i on participaran successivament els càrrecs de comandament avaluadors, el Cap/Director de l'Àrea de la qual depenguin, i el regidor/a delegat/da davant el/la qual responguin, en funció de les propostes d'avaluació realitzades en la primera fase que es vagin revisant. Aquesta comissió avaluarà també directament aquells llocs base que no depenguin de cap superior jeràrquic.

Així, quan es revisi la proposta d'avaluació d'un empleat/da, el comandament avaluador que la proposa estarà present en la Comissió Tècnica.

Una vegada validats els resultats per la Comissió tècnica, aquests es comunicaran al servei de RRHH per tal que informi, a tots els empleats, del grau d'assoliment aconseguït, mitjançant l'enviament d'un missatge de correu electrònic a l'adreça que consta al Portal del Personal.

A partir de la recepció de la valoració efectuada, l'empleat/da podrà sol·licitar informació al seu comandament en relació al resultat d'aquesta avaluació, que l'haurà d'atendre en un termini de 15 dies hàbils.

Finalitzat aquest termini, en el cas que algun empleat/da estigui en desacord amb la valoració efectuada pel seu comandament, podrà presentar una reclamació adreçada a la "Comissió Tècnica", aportant els raonaments i la documentació que cregui oportuns.

Finalment, la "Comissió Tècnica" és reunirà per estudiar les possibles reclamacions presentades pels/per les empleats/des i confirmarà o corregirà la valoració inicial, comunicant-la al servei de RRHH per tal que es tramiti el seu abonament."

Valoració dels càrrecs de comandament:

El personal de comandament serà avaluat per la **Comissió Tècnica**, amb la participació del regidor/a delegat davant del qual respongui el càrrec de comandament avaluat si s'escau.

El regidor/a delegat de l'Àrea a la qual està adscrit/a el comandament, serà l'encarregat d'informar-lo del resultat de l'avaluació.

En el cas que el comandament estigui en desacord amb la valoració efectuada per la “Comissió Tècnica”, podrà presentar una reclamació adreçada a la mateixa, aportant els raonaments i la documentació que cregui oportuns.

La “Comissió Tècnica” és reunirà per estudiar les possibles reclamacions presentades pels comandaments i confirmarà o corregirà la valoració inicial.

En cas que es donés la situació que el/la superior jeràrquic competent no emetés l'avaluació pertinent del personal al seu càrrec en el període establert, aquest serà avaluat per la Comissió Tècnica, i el/la cap que no ha fet l'avaluació quedarà penalitzat amb la no percepció del complement de productivitat independentment de que l'hagués meritat. Aquesta penalització s'aplicarà igualment en cas que la Comissió Tècnica detecti una aplicació deliberadament inadequada del manual d'avaluació.

CADA QUANT S'AVALUARÀ?

L'avaluació es portarà a terme per un únic període de treball a ser avaluat, que coincidirà amb l'any natural (1 de gener fins a 31 de desembre, ambdós inclosos).

L'avaluació dels possibles beneficiaris del sistema i determinació dels possibles efectes econòmics es realitzarà durant el primer trimestre de l'any posterior a l'any natural avaluat.

El pagament del complement de productivitat, si s'escau, es farà anualment en un únic pagament el mes d'abril de l'any posterior a l'any natural avaluat.

IMPACTE ECONÒMIC DE L'AVALUACIÓ:

El càlcul de l'import econòmic resultant de l'avaluació es realitzarà mitjançant un sistema de Punts de Productivitat, que partirà d'una base comuna de 1000 punts per a tot el personal que sigui beneficiari del Sistema General de Productivitat.

Aquesta base comuna es multiplicarà pel seu corresponent ponderador percentil en funció del grau de productivitat assolit, quedant reflectit en la següent taula:

GRAU ASSOLIT	PONDERADOR %	PUNTS DE PRODUCTIVITAT
GRAU Bàsic	-	-
GRAU I	25 %	$1000 * 0,25 = 250$ punts
GRAU II	50 %	$1000 * 0,5 = 500$ punts
GRAU III	100 %	$1000 * 1 = 1000$ punts

El càlcul de l'import del Complement de Productivitat per al període d'avaluació s'obtindrà del producte del nombre de Punts de Productivitat obtinguts en l'avaluació per una quantitat econòmica establerta per l'Ajuntament per a cada exercici (un Preu-Punt de Productivitat, abreujat PPP):

$$\text{Complement de Productivitat} = [\text{Punts de Productivitat}] \times \text{PPP}$$

Per tal d'establir el valor del Preu-Punt de Productivitat (PPP) es proposa un mètode de càlcul objectiu amb les següents característiques:

1. L'establiment del PPP es realitza al finalitzar el procés d'avaluació del personal de manera automàtica i objectiva.
2. El càlcul del PPP és dependent del resultat del conjunt d'avaluacions realitzades, de la quantitat de persones que finalment hagin meritat percebre Complement de Productivitat, i dels graus assolits per aquestes. Aquests elements repercuteixen en favor de l'objectivitat de l'aplicació del sistema, ja que resulta impossible conèixer

l'impacte econòmic exacte de l'avaluació d'una empleat/a fins a finalitzar tot al procés d'avaluació del conjunt del personal.

3. El càlcul del PPP es realitza sobre la quantia econòmica total que la Institució ha aprovat destinar al Sistema General de Productivitat per a l'exercici d'aplicació, pertinentment reflectida al pressupost municipal.
4. Es garanteix l'assignació del total de la massa monetària establerta per al Sistema General de Productivitat al conjunt dels beneficiaris del sistema que hagin meritat Complement de Productivitat, de manera que el cost econòmic es coneix totalment per anticipat i a la vegada no queden diners per assignar al finalitzar el procés, de tal forma que la suma total de la quantitat resultant de la minoració del complement de productivitat derivada de les situacions d'incapacitat temporal o indisposició, es repartirà de forma proporcional entre tots els empleats que tinguin dret a percebre el complement de productivitat.

Així, el PPP s'establiria d'acord amb la següent fórmula:

$$\text{Preu-Punt de Productivitat} = \frac{\text{Quantitat econòmica total assignada al SGP}}{\sum \text{Punts de productivitat assignats pel sistema}}$$

En aplicació d'aquesta fórmula, el càlcul del PPP es realitzaria dividint la massa monetària total establerta per al Sistema General de Productivitat per part de Institució pel total de punts assignats pel sistema, és a dir, la suma de tots els punts de productivitat obtingut per tot el personal que hagi meritat la obtenció de Complement de Productivitat.

PROPORCIONALITAT DEL COMPLEMENT

El complement de productivitat s'abona proporcionalment al temps de servei i/o jornada realitzada durant el període objecte de valoració.

PUBLICITAT DELS RESULTATS

L'assignació del complement de productivitat serà de coneixement públic entre el personal municipal a través dels mitjans que la institució disposi.

PAGAMENT DEL COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT

El Reglament entrarà a valorar la productivitat des del dia 1 de gener de l'any 2020.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA ÚNICA

L'aplicació d'aquest Reglament per la valoració del període comprés entre el dia 1 de gener de 2020 i el dia 31 de desembre de 2020, quedarà modificada en els següents termes:

-L'avaluació dels possibles beneficiaris del sistema, determinació dels possibles efectes econòmics i pagament del complement de productivitat, es realitzarà durant el segon semestre de l'any 2021.

DISPOSICIÓ FINAL ÚNICA. Entrada en vigor

Aquest Reglament entrarà en vigor, una vegada aprovat definitivament i publicat el seu text íntegre en el Butlletí Oficial de la Província i de conformitat, no obstant això, amb l'assenyalat en l'article 70 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local.

El present reglament estarà vigent fins que s'aprovi la seva modificació o derogació.