



Ayuntamientos

AYUNTAMIENTO DE QUINTANAR DE LA ORDEN

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario inicial adoptado en sesión celebrada el 10 de febrero de 2020, aprobatorio del Reglamento regulador del complemento de productividad, cuyo texto íntegro se hace público para su general conocimiento y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 70.2 de la Ley 7 de 1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

REGLAMENTO REGULADOR DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

PREÁMBULO

El complemento de productividad, en virtud de lo previsto en la normativa de aplicación, está conceptualizado como retribución complementaria destinada a remunerar el especial rendimiento o resultados obtenidos, la actividad extraordinaria y el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el empleado público ejerce su trabajo, siendo objeto de apreciación en virtud de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

Como retribución complementaria conecta de forma directa con el sistema de gestión de recursos humanos que resulte más acorde con la organización que cada Administración realice sobre la base de sus competencias, siendo la incentivación económica una herramienta eficaz para la mejora del rendimiento general en la actividad administrativa.

Las sucesivas leyes presupuestarias parecen haber condicionado el devengo de las retribuciones complementarias y, con ello el complemento de productividad, al efectivo desempeño de las actividades y funciones atribuidas a cada empleado público y, por tanto, a la efectiva incorporación al servicio activo y a su adscripción a un puesto de trabajo, así como a la existencia de circunstancias objetivas directamente relacionadas con el desempeño, junto al establecimiento por la Administración -de forma desconcentrada en sus correspondientes Áreas o Unidades Administrativas-, de Programas o Planes de Trabajo destinados a fijar los objetivos y los criterios a través de los cuales haya de procederse a la medición de la cuantía individual de dicho complemento.

Hay que destacar también el carácter no consolidable de este complemento, por cuanto las cuantías asignadas por el mismo durante un período de tiempo no originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos. Tampoco está considerado como una retribución estática y permanente, siendo su naturaleza fundamentalmente subjetiva, en tanto está destinado a retribuir, no la tarea en sí, sino la forma en que el empleado público la desempeña, distinguiéndose así del complemento específico, que trata de las especificidades técnicas del puesto o las condiciones en que tal puesto se desarrolla. Por lo tanto, la asignación del complemento de productividad se hará de forma individual, sin que quepa su reconocimiento y/o abono de forma generalizada en función de categorías o grupos de empleados públicos.

En el caso de las Corporaciones Locales, la competencia para la fijación global de dicho complemento corresponde al Pleno de cada Corporación, y al Alcalde o Presidente de la Corporación la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o Áreas, y la asignación individual del mismo, en función de los criterios que haya establecido previamente el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que puedan conferirse conforme a lo establecido en la legislación de régimen local, y del necesario respeto a las limitaciones que, en su caso, se establezcan por el Estado en la legislación presupuestaria.

ARTÍCULO 1. Ámbito y objeto

1. A. Objetivo. Es objeto del presente proyecto la regulación de la cuantificación y gestión del complemento de productividad del personal del Ayuntamiento de Quintanar de la Orden, en atención a lo establecido en el artículo 24.c) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público –en adelante TREBEP–, y en el artículo 5 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de Retribuciones de los Empleados públicos de la Administración Local –Reglamento este que será de aplicación en tanto aquella norma legal no encuentre desarrollo por el legislador autonómico–.

El complemento de productividad estará destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el empleado público desempeña su trabajo.

No se concederá otro complemento de productividad al personal municipal que no sea el determinado en el presente acuerdo.

B. Subjetivo. El presente acuerdo es de aplicación a todo el personal del Ayuntamiento de Quintanar de la Orden.

2. El presente Reglamento es de aplicación al siguiente personal al servicio del Ayuntamiento:

–Funcionarios de carrera.

–Funcionarios interinos.

–Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.



–Personal eventual.

3. El complemento de productividad está destinado a retribuir el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo, tal y como establece el artículo 24.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

4. En ningún caso la percepción de este Complemento implicará derecho alguno a su mantenimiento.

ARTÍCULO 2. Del Complemento de Productividad y sus características

1. El Complemento de Productividad descrito en el artículo 5.2 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los Funcionarios de Administración Local, está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo.

2. Características básicas:

a) Finalidad: El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el empleado público desempeña su trabajo.

b) Motivación: La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de las circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

c) Periodicidad: En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de procedimiento productividad durante un periodo de tiempo, originarán ningún tipo de derecho individual respecto de valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

d) Publicidad: Las cantidades que perciba cada empleado público por ese concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás empleados públicos de la corporación como de los representantes sindicales.

ARTÍCULO 3. Marco legal

La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública, en su artículo 23.3.c), ya recogió un concepto de productividad destinado a "...retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el empleado público desempeña su trabajo", en un intento de que las distintas Administraciones articulasen mecanismos para incentivar a los empleados públicos a la consecución de determinados objetivos, que si bien están vinculados con las funciones desempeñadas respecto de sus puestos de trabajo, no son las propias de los referidos puestos, pues estas ya encuentran su retribución por otros conceptos como el sueldo o el complemento específico.

Por tanto, los elementos subrayados entonces por la reforma de 1984 (actividad extraordinaria, especial rendimiento, interés o iniciativa) han sido susceptibles de ser integrados por cada Administración, señalando los métodos objetivos establecidos para la evaluación de dicho complemento (ya se trate de puestos especializados o de puestos base), definiendo las políticas retributivas ligadas a la productividad.

En este marco, el Estatuto Básico del Empleado Público vino a fijar detalladamente los factores a tener en cuenta por las distintas Comunidades Autónomas a la hora de desarrollar el denominado complemento de productividad, siendo estos "el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el empleado público desempeña su trabajo y el rendimiento o resultado obtenido".

Partiendo de las anteriores premisas, y con la finalidad de regular todo lo relativo a la determinación y evaluación de la productividad de sus empleados, mediante la consecución de una serie de objetivos determinados en función de las necesidades reales de los servicios, y previa negociación con los representantes de los trabajadores conforme a lo previsto en el artículo 37.1.b) del TREBEP, se adopta el presente Acuerdo, de conformidad con el meritado texto legal y restante normativa concordante de aplicación.

ARTÍCULO 4. Cuantificación del Complemento de Productividad

1. A efectos de valoración del citado complemento se tendrán en cuenta los siguientes factores:

Factor 1- Especial rendimiento. Cumplimiento de objetivos marcados, así como eficacia y eficiencia por parte del trabajador en el desarrollo de las funciones y calidad en su desempeño.

Factor 2- Actividad y dedicación extraordinaria. Su valoración se realizará en función del esfuerzo extraordinario realizado por el personal funcionario, o por su disponibilidad ante las necesidades del servicio.

Factor 3- Interés o iniciativa. Apreciado directamente en el desempeño del correspondiente puesto de trabajo, como la capacidad por parte del empleado para asumir trabajo extraordinario, nuevas tareas o responsabilidades, capacidad de resolución de problemas, o contribuir con ideas o propuestas innovadoras.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se establece el siguiente baremo, al que deberán ajustarse las asignaciones de complemento de productividad de cada empleado para su concesión:

Supuesto A. Cuando el funcionario reúna en el desempeño de su puesto de trabajo simultáneamente los tres factores constitutivos del complemento de productividad, la cuantía a percibir anualmente será equivalente como máximo al 15,6% del importe anual del sueldo bruto (en el caso del personal laboral) o percepciones básicas (en el caso del personal funcionario) asignado al puesto desempeñado.



Supuesto B. Cuando el funcionario reúna en el desempeño de su puesto de trabajo simultáneamente los dos factores constitutivos del complemento de productividad, la cuantía a percibir anualmente será equivalente como máximo al 10% del importe anual del sueldo bruto (en el caso del personal laboral) o percepciones básicas (en el caso del personal funcionario) asignado al puesto desempeñado.

Supuesto C. Cuando el funcionario reúna en el desempeño de su puesto de trabajo uno solo de los factores constitutivos del complemento de productividad, la cuantía a percibir anualmente será equivalente como máximo al 6,15% del importe anual del sueldo bruto (en el caso del personal laboral) o percepciones básicas (en el caso del personal funcionario) asignado al puesto desempeñado.

ARTÍCULO 5. Abono de la Productividad

El abono de la productividad se realizará en un pago único en la primera nómina mensual en que sea posible su inclusión, tras la resolución de asignación del complemento correspondiente, salvo en situaciones especiales o extraordinarias que deberán acordarse por el órgano competente.

Para la asignación del complemento de productividad que se regula en este artículo, se fija la cantidad global de 63.400 euros, que serán distribuidos entre los empleados previstos en el artículo 1 del presente Reglamento y previo cumplimiento de los requisitos objetivos previstos en el presente Reglamento.

Por productividad se entiende tanto productividad como gratificaciones según el desglose del capítulo 1 del Presupuesto de Gastos.

ARTÍCULO 6. Procedimiento para su tramitación

1. El procedimiento a seguir en su tramitación será el siguiente:

–Se formulará propuesta de asignación del complemento de productividad firmada por el Titular del Área de Gobierno responsable de los empleados públicos de dicho Área, con un informe justificativo del responsable competente que acredite el cumplimiento de objetivos marcados en la misma.

–Ello junto con la valoración favorable individual del trabajador, donde se especifique el supuesto, A, B o C, asignado a cada empleado realizado por el máximo Responsable del Servicio o responsable directo del trabajador, en caso de ausencia de este, todo ello con el Visto Bueno del Concejal responsable del área de personal, remitiéndose conjuntamente al Departamento de RRHH. Los periodos de referencia para el pago de la productividad podrán ser anuales, mensuales o diarios.

–Las referidas propuestas deberán formalizarse en el modelo de «Propuesta/concesión complemento de productividad», que se incorpora a la presente Reglamento como Anexo I, y en el informe de valoración, como Anexo II, que deberá ser favorable. Asimismo, deberá acreditarse mediante el correspondiente Informe justificativo a que se refiere el primer párrafo.

2. Se valorará el tiempo de servicio efectivamente prestado, o parte proporcional. Para el caso en que el empleado haya desempeñado puestos en varios Departamentos, la persona que evalúe pertenecerá al Departamento en que el evaluado haya prestado mayor número de servicios o tiempo efectivo de trabajo.

ARTÍCULO 7. Supuestos especiales

–Productividad en permisos, vacaciones y licencias:

El Complemento de Productividad, durante el disfrute de cualquiera de los permisos, licencias o periodos vacacionales a que tuvieran derecho los empleados públicos señalados en el artículo 1 del presente Reglamento, será cuantificado con arreglo a las reglas determinadas en los artículos precedentes, descontándose los periodos de ausencia en los puestos de trabajo, mediante la aplicación del Coeficiente de Asistencia, si lo han previsto.

–Productividad en situación de incapacidad temporal:

Los funcionarios en situación de incapacidad temporal, cualquiera que fuere su causa, percibirán la productividad que les corresponda en función de las reglas contenidas en los artículos precedentes, descontándose los periodos de ausencia en los puestos de trabajo, mediante la aplicación del Coeficiente de Asistencia, si lo han previsto.

El Coeficiente de Asistencia, a efectos de aplicación de los anteriores supuestos especiales, es la resultante de dividir el número de horas mensuales de prestación efectiva de servicio entre el número de horas en que se divide la jornada legalmente establecida en cómputo mensual.

ARTÍCULO 8. Gestión del Complemento de Productividad

El órgano de determinación, gestión y control del Complemento de Productividad de los empleados públicos al servicio del Ayuntamiento, es el Alcalde Presidente o Concejal en el que aquél hubiera delegado las competencias en materia de Recursos Humanos, quien desempeñará esta labor en atención a las valoraciones parciales realizadas por los Concejales Delegados de las distintas Áreas respecto de su personal.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

Este Reglamento entrará en vigor, una vez aprobado definitivamente y publicado su texto íntegro en el “Boletín Oficial” de la provincia de Toledo y de conformidad, no obstante, con lo señalado en el artículo 70 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

**ANEXO I****PROPUESTA DE ASIGNACIÓN DE PRODUCTIVIDAD – PERSONAL FUNCIONARIO**

A la vista de los objetivos cumplidos y de la valoración FAVORABLE respecto de los factores
 efectuada al funcionario/a D./D^a
, que realiza sus funciones en puesto adscrito a la unidad
 de según consta en el anexo II que se adjunta al presente documento. Se
 propone la asignación de un complemento de productividad por cumplimiento del supuesto determinado
 en el sistema y mecanismos de asignación del complemento de productividad aprobado por
, en relación con el periodo comprendido entre el y....., y cuya
 cuantía será equivalente al% del importe anual del nivel de complemento de destino asignado al
 puesto o parte proporcional, según corresponda conforme a los criterios establecidos al efecto y créditos
 presupuestarios disponibles.

Adjuntándose a la presente propuesta, informe justificativo de que se han cumplido los objetivos
 marcados por la unidad.

En, a de de

Titular del Área de Gobierno de

ANEXO II**FORMULARIO PARA LA VALORACIÓN DE FACTORES DE LOS EMPLEADOS**

Datos del empleado:	
• Nombre y apellidos:	
• Denominación del puesto:	
• Unidad de adscripción:	

Datos de la persona que valora:	
• Nombre y apellidos:	
• Denominación del puesto:	

Periodo de valoración:		
• Ejercicio:		
• Periodo evaluado:		• Nº días:

Datos de ocupación:	
• % jornada:	
• excedencias:	

FACTOR 1.- ESPECIAL RENDIMIENTO

	SATISFACTORIO
EFICACIA	
Consecución de planes y programas.	
Adaptación a los cambios introducidos por la legislación.	
Desarrollo de la administración electrónica.	
EFICIENCIA	
Ahorro de tiempos o de medios para la ejecución del trabajo	
Contribución a la eliminación de trámites o actuaciones que no aporte valor al proceso.	
Reducción de costes en la prestación de servicios.	
CALIDAD	
Mejora en la prestación de servicios.	
Mejora de los tiempos de respuesta.	
Mejora en el trato con el ciudadano/usuario.	

Resultado de la valoración correspondiente al FACTOR 1.- ESPECIAL RENDIMIENTO:

☐ Favorable

☐ Desfavorable



Se considerará informe Favorable en este Factor, cuando uno o más de los conceptos/casillas se encuentren señalados con Satisfactorios, debiendo justificarse que una sola de ellas implicará informe favorable si la actividad se encuentra relacionada con el puesto de trabajo del funcionario.

FACTOR 2.- ACTIVIDAD Y DEDICACIÓN EXTRAORDINARIA:

Su valoración se realizará en función del esfuerzo extraordinario realizado por el personal, o por su permanente disponibilidad ante las necesidades del servicio:

	SATISFACTORIO
Atención de imprevistos.	
Mayor carga de trabajo.	
Incremento de la actividad administrativa o de servicio.	
Mantenimiento del nivel de servicio a pesar de la reducción de efectivos.	
Desempeño y/o apoyo a funciones correspondientes a otros puestos, de forma puntual y contemplados por la normativa vigente.	
Disponibilidad para adaptar su horario flexible a las necesidades del servicio	
Esfuerzo realizado para el cumplimiento de plazos o para finalizar tareas urgentes.	
Otra:	

Justificación de la situación alegada

Resultado de la valoración correspondiente al FACTOR 2.- ACTIVIDAD Y DEDICACIÓN EXTRAORDINARIA:

☐ Favorable

☐ Desfavorable

Se considerará informe Favorable en este Factor, cuando uno o más de los conceptos/casillas se encuentren señalados con Satisfactorios, debiendo justificarse que una sola de ellas implicará informe favorable si la actividad se encuentra relacionada con el puesto de trabajo del funcionario.

**FACTOR 3.- INTERÉS E INICIATIVA apreciados en el desempeño del puesto de trabajo.**

COMPETENCIAS COMUNES A TODOS LOS PUESTOS		SATISFACTORIO
C1	TRABAJO EN EQUIPO/ Capacidad para colaborar e integrarse dentro de un grupo de trabajo de forma activa y receptiva, dirigiendo sus esfuerzos para trabajar con otros hacia la consecución de metas comunes en beneficio de la organización. Implica la disposición favorable para pensar y trabajar de forma colectiva.	
C2	ORIENTACIÓN / Capacidad para llevar a cabo las funciones y responsabilidades inherentes al puesto de trabajo bajo estándares de calidad, buscando la mejora continua y la optimización de los procesos y metodologías vigentes en la organización.	
C3	INNOVACIÓN/ Capacidad para introducir novedades, aportar soluciones distintas, o descubrir oportunidades en la actividad diaria. Implica la revisión de los métodos y procedimientos habituales, buscando eficiencia y mejores resultados.	
C4	ORIENTACIÓN AL USUARIO/ Capacidad para conocer, crear y satisfacer las necesidades de los usuarios internos y externos, anticipándose a sus demandas y superando las expectativas.	
C5	VOCACIÓN DE SERVICIO AL CIUDADANO/ Capacidad de transmitir una atención respetuosa y amable a sus interlocutores, proporcionando una sensación y asesoramiento positivo y satisfactorio.	
C6	GESTIÓN DE EQUIPOS/ Capacidad para desarrollar, motivar y dirigir al equipo logrando que se ponga en juego las capacidades y el potencial de cada uno, alentando a los miembros del equipo a trabajar con autonomía y responsabilidad. Implica tomar decisiones acertadas para el equipo, inspirando al resto de los que participan del mismo a alcanzar una meta común.	
C7	IMPULSO DEL DESARROLLO/ Capacidad para hacer evolucionar a los miembros del equipo desde el plano profesional/técnico y desde el punto de vista personal en lo que se refiere a ganar seguridad y competencia en el trabajo. Supone la capacidad de generar adhesión, lealtad y compromiso.	
C8	GENERACIÓN DE COMPROMISO/ Capacidad para motivar a los miembros del equipo, creando y generando un ambiente de trabajo saludable y comprometido con la organización. Implica atención y apoyo cuando se presenta situaciones de conflicto y/o malestar.	

Resultado de la valoración correspondiente al FACTOR 3.- INTERÉS E INICIATIVA:

☐ Favorable

☐ Desfavorable

Se considerará informe Favorable en este Factor, cuando uno o más de los conceptos/casillas se encuentren señalados con Satisfactorios, debiendo justificarse que una sola de ellas implicará informe favorable si la actividad se encuentra relacionada con el puesto de trabajo del funcionario.

Quintanar de la Orden, 21 de septiembre de 2020.–El Alcalde, Juan Carlos Navalón López-Brea.

N.º 1.-4090