

## Ayuntamiento de Puig

*Anuncio del Ayuntamiento de Puig sobre publicación del texto íntegro del reglamento regulador de los criterios cuantificadores del complemento de productividad de los funcionarios al servicio de este Ayuntamiento para su entrada en vigor.*

### ANUNCIO

En fecha 1 de marzo del año en curso, y mediante sesión plenaria se adoptó el acuerdo de aprobación provisional del Reglamento regulador de los criterios cuantificadores del Complemento de Productividad de los funcionarios al servicio del Ayuntamiento de El Puig de Santa María. Dicho acuerdo se publicó en el Boletín Oficial de la Provincia de València núm. 60 de fecha 10 de marzo de 2.012 para información pública y audiencia a los interesados por el plazo de treinta días para la presentación de reclamaciones y sugerencias. En el referido plazo se presentaron reclamaciones que fueron desestimadas en sesión plenaria celebrada el 2 de mayo de 2012 por lo que, queda definitivamente adoptado. Por todo ello, y de acuerdo con lo establecido en el propio Texto de la Ordenanza, entrará en vigor el mismo día de la publicación de su texto íntegro en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia.

### TEXTO ÍNTEGRO DEL REGLAMENTO REGULADOR DE LOS CRITERIOS CUANTIFICADORES DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD DE LOS FUNCIONARIOS AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE EL PUIG DE SANTA MARIA

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

Tradicionalmente las técnicas de evaluación del rendimiento basadas en la valoración de cargas de trabajo, estudios de tiempos empleados en la consecución de resultados, etc., han sido utilizadas en la empresa privada para incentivar a sus trabajadores en la obtención de mejores resultados, reduciendo costes y aumentando la producción. Sin embargo, esta idea ha sido difícil de trasladar al ámbito de las Administraciones Públicas en donde las teorías de costes y resultados encuentran raro encaje. A pesar de ello, 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 funcionario desempeña su trabajo.», en un intento de que las distintas Administraciones articulasen mecanismos para incentivar a los funcionarios públicos cara 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 en otros conceptos como el sueldo o el complemento específico. Sin embargo, tal previsión quedó en un mero intento, no por culpa del legislador estatal, sino porque las distintas Administraciones Públicas encargadas de su desarrollo no fueron capaces de instaurar verdaderos sistemas objetivos de evaluación e incentivación de la productividad de sus empleados.

La anterior perspectiva derivó en una cierta insatisfacción tanto respecto de las Administraciones Públicas como de sus trabajadores, lo que vino a aconsejar su reforma con el fin de determinar un sistema retributivo verdaderamente incentivador del salario desde la vertiente de la efectiva «evaluación del desempeño»; en consonancia, claro está, con las modernas técnicas de gestión por competencias, a través de las cuales se busca potenciar el desarrollo del conocimiento y de las competencias del empleado público mediante la consecución de determinados objetivos, lo que vendrá a repercutir favorablemente en los ingresos económicos de aquél derivados del correspondiente aumento salarial.

En este marco, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público fijó, como factores a tener en cuenta por las distintas Comunidades Autónomas a la hora de desarrollar el denominado complemento de productividad, «el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultado obtenido».

El presente Reglamento es, por tanto, el resultado de estos antecedentes. Sin embargo, no se trata de una regulación definitiva del sistema retributivo de productividad; al contrario, se instaura un modelo transitorio hasta que la Comunidad Autónoma Valenciana

desarrolle las previsiones de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público al respecto, lo que va a permitir redactar una normativa sobre evaluación del desempeño más ajustada a las características de tales puestos.

El sistema de productividad que se pretende implantar, siempre desde la consideración de ser un sistema en constante evolución y mejora, se ha planteado como un elemento incentivador del trabajo realizado por el personal al servicio del Ayuntamiento, con los siguientes objetivos:

1.- La mayor parte de los programas son de medición puramente objetiva.

- El programa de cursos, pretende que se mida de forma completamente automática, ya que se llevará un control de los cursos realizados. La última finalidad del programa es conseguir tanto el objetivo de incentivar la formación de los trabajadores como que esta formación tenga resultados prácticos en la realización del trabajo diario.

- Los programas de iniciativa, interés y eficacia. Es el programa de más difícil medición. Es fundamental que los trabajadores participen en la fijación de objetivos, que sean de cumplimiento sencillo, que tengan un conocimiento claro y directo de cómo se les ha evaluado. Son los trabajadores del Ayuntamiento los que desde el desempeño diario de sus tareas conocen en muchas ocasiones como mejorarlas de forma sencilla y con poco coste para la organización.

- Programa Alcaldía. Es el único programa que no tiene una evaluación preestablecida, representa el 30% de los programas; no obstante se trata de un programa muy poco problemático a la hora del reparto, ya que está asumido por la organización que debe existir un margen de discrecionalidad para que los responsables políticos premien a los trabajadores que se han destacado especialmente, o a aquellos puestos de responsabilidad que no pueden participar de varios de los programas de productividad existentes.

2. Se trata de un sistema de reparto totalmente adecuado a la normativa vigente. Se pretende la práctica desaparición de las productividades fijas, en ningún caso se consolida la productividad. Los trabajadores del Ayuntamiento deben entender que se trata de una retribución variable, que es incentivadora de los resultados conseguidos, y que su cobro depende del cumplimiento o no de los programas previamente establecidos.

Artículo 1: Ámbito y Objeto.

1. Es objeto del presente Reglamento la regulación de la cuantificación y gestión del Complemento de Productividad, en atención a los principios recogidos en el artículo 24, c) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y en artículo 5 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, que aprueba el Régimen de Retribuciones de los Funcionarios de la Administración Local -Reglamento éste que será de aplicación mientras aquella norma legal no encuentre desarrollo por el legislador autonómico determinando los criterios de distribución de la cuantía global destinada por el Pleno de esta Administración Pública a retribuir el referido Complemento.

2. El presente Reglamento es de aplicación al conjunto de empleados públicos del Ayuntamiento del Puig de Santa María.

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) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

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

Artículo 2: Del Complemento de Productividad y sus conceptos.

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.

La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo.

En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

Artículo 3: Criterios para la cuantificación del Complemento de Productividad (CP).

Se establecen los siguientes criterios para la cuantificación económica del Complemento de Productividad, que se percibirá por los empleados públicos, que en su caso hayan generado derecho a ello, mensualmente:

1. Cursos fuera de horario. 5%
2. Tareas puesto superior. 15%
3. Iniciativa. 20%.
4. Eficacia. 10%.
5. Interés. 20%.
6. Alcaldía. 30%.

Para la aplicación de cada uno de los anteriores criterios se establecen las siguientes reglas de desarrollo y valoración.

Los porcentajes indicados a continuación de cada uno de los programas, se refieren a la cantidad que anualmente figure en el presupuesto como productividad pendiente de repartir en las distintas áreas de gasto.

### 3.1. PROGRAMA CURSOS FUERA DEL HORARIO DE TRABAJO.

Retribuye el interés del trabajador/a del Ayuntamiento en su formación sin perjuicio del normal desarrollo del servicio, siempre que se trate de cursos oficiales y relacionados con el contenido de su puesto de trabajo.

En el caso de que no llegara a repartirse la totalidad del programa, lo no repartido pasaría a incrementar el programa de Interés.

### 3.2. PROGRAMA TAREAS PUESTO SUPERIOR.

Retribuye el desempeño puntual de tareas de puesto superior a las asignadas en el catálogo de puestos de trabajo, siempre y cuando este desempeño no se haya visto retribuido con el abono de las retribuciones complementarias correspondientes al puesto de trabajo puntualmente desempeñado.

Se valora, tanto el número de días desempeñados en el mes, como si se ha asumido todo o en parte las tareas del puesto superior.

### 3.3. PROGRAMA INICIATIVA.

Retribuye la solución satisfactoria de problemas puntuales que puedan surgir en el desarrollo de su puesto de trabajo, por iniciativa propia; y que en caso de no haber sido adoptada la solución por el trabajador/a hubieran supuesto retraso o paralización en su tarea. Asimismo retribuye aquellas iniciativas del trabajador/a que supongan mejoras en la prestación del servicio.

Se valorará el número de problemas puntuales solucionados, importancia de los mismos y mejoras introducidas en el Servicio.

### 3.4. PROGRAMA EFICACIA.

Retribuye la celeridad y el buen resultado en el desempeño de las tareas del puesto de trabajo. Podrá asignarse a la consecución de objetivos concretos en un periodo de tiempo previamente determinado.

Se valorará el resultado del trabajo desempeñado, o el cumplimiento del objetivo propuesto.

### 3.5.- PROGRAMA INTERÉS.

Retribuye fundamentalmente el grado de entrega del trabajador/a. Entendido como implicación en el perfecto cumplimiento de las tareas asignadas.

Se valorará el grado de corresponsabilidad asumido por el trabajador/a, se evaluará asimismo en el presente programa la pronta asistencia a la prestación de servicios fuera del horario de trabajo.

### 3.6.- PROGRAMA ALCALDÍA.

Retribuye los factores de productividad que no se encuentren incluidos en los anteriores programas.

Se trata de un programa a través del cual los responsables políticos premian a los trabajadores que se han destacado especialmente, o a aquellos puestos de responsabilidad que no pueden participar de varios de los programas de productividad existentes.

Se evaluará mensualmente por la Alcaldía, quien podrá requerir los informes que considere necesarios.

Artículo 4: Gestión y abono del Complemento de Productividad (CP).

El órgano de determinación, gestión y control de los Programas de valoración y distribución del Complemento de Productividad de los empleados públicos del Ayuntamiento del Puig de Santa María, 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, quienes podrán solicitar los informes que consideren oportunos a las jefaturas de servicio o persona designada al efecto.

La productividad de los empleados públicos del Ayuntamiento del Puig de Santa María será cuantificada mensualmente, previa propuesta formulada por cada Concejales Delegado de Área al Alcalde Presidente o, en su caso, al Concejales Delegado en materia de personal, quien, a su vez, aprobará la valoración definitiva mediante Resolución administrativa, teniendo en cuenta las valoraciones parciales recibidas. Las citadas propuestas deberán ser remitidas al Departamento de Recursos Humanos antes del día 15 del mes siguiente al de su cuantificación para proceder a su abono en nómina.

Artículo 5: Productividad en permisos, vacaciones, licencias y en situación de incapacidad temporal.

No se percibirá Complemento de Productividad, durante el disfrute de cualquiera de los permisos, licencias o períodos vacacionales a que tuvieran derecho los empleados públicos, así como cuando los empleados públicos se encuentren en situación de incapacidad temporal (IT), cualquiera que fuere su causa.

### DISPOSICIÓN FINAL.

La presente disposición reglamentaria entrará en vigor una vez producida su íntegra publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia, sin perjuicio del carácter retroactivo que, en su caso, disponga aplicar el Pleno municipal.

Puig, a 7 de mayo de 2012.—El Alcalde, José Miguel Tolosa Peiró.

2012/13235