

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE

39**BOADILLA DEL MONTE****ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO**

De conformidad con lo establecido en el artículo 38.6 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, se hace público, mediante su inserción en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, el “Acuerdo para el establecimiento de un complemento de productividad para la plantilla del cuerpo de policía local del Ayuntamiento de Boadilla del Monte”, aprobado por el Pleno de la Corporación en sesión ordinaria celebrada el 19 de julio de 2019:

Primero.—Aprobar expresa y formalmente el “Acuerdo para el establecimiento de un complemento de productividad para la plantilla del cuerpo de policía local del Ayuntamiento de Boadilla del Monte”, adoptado por acuerdo unánime de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Boadilla del Monte de 2 de julio de 2019.

Segundo.—Publicar este Acuerdo en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento y web municipal para general conocimiento, así como disponer su remisión a la Delegación del Gobierno de Madrid.

ACUERDO PARA EL ESTABLECIMIENTO DE UN COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD PARA LA PLANTILLA DEL CUERPO DE POLICÍA LOCAL DEL AYUNTAMIENTO DE BOADILLA DEL MONTE

1. *Preámbulo.*—Dado que los municipios presentan gran disparidad en cuanto a población y recursos, las plantillas de la Policía Local y las funciones que éstas llevan a cabo sufren importantes variaciones. En este sentido, en las pequeñas poblaciones se opta por la polivalencia y todos los funcionarios realizan cualquiera de las funciones asignadas, mientras que en los medianos y grandes núcleos urbanos se tiende a la especialización de los funcionarios de las Policías Locales y la creación de unidades.

Este es el claro ejemplo de nuestro municipio, el cual ha ido creciendo en los últimos años y el Cuerpo de Policía Local ha ido evolucionando con el fin de adaptarse a las exigencias que van surgiendo en la localidad. Esta circunstancia, unida al hecho de que en los últimos años ha habido una congelación de la oferta de empleo público, ha propiciado que los componentes de la plantilla de la Policía Local de Boadilla del Monte hayan visto incrementada su carga de trabajo notablemente.

Boadilla del Monte es un municipio que destina todos sus recursos a ofrecer unos servicios acordes a la demanda que requiere su población, la cual se encuentra en plena fase de crecimiento, tanto en habitantes como en sectores de nueva construcción que requieren la prestación de este servicio tan básico.

El complemento de productividad pretende retribuir, a tal efecto, esta especial dedicación, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con el que el citado personal desempeña su trabajo, implementando un procedimiento que nos permita contar con una valoración lo más objetiva posible del rendimiento profesional de los trabajadores que desarrollan las labores propias del ejercicio policial, y para poder llevar a cabo con éxito la labor encomendada, es necesaria una incentivación de todo el Cuerpo de la Policía Local, de ahí la importancia de desarrollar unos criterios lo más objetivos posibles para la asignación de este complemento.

2. *Ámbito de aplicación.*—Es objeto del presente proyecto piloto es la regulación de la cuantificación y gestión del Complemento de Productividad del Cuerpo de Policía Local del Ayuntamiento de Boadilla del Monte, en atención a los principios recogidos en 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 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.

3. *Definiciones*

- a) Finalidad: Está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario 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 productividad durante un período de tiempo, originarán ningún tipo de derecho individual respecto de valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.
- d) Publicidad: las cantidades que perciba cada funcionario por ese concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás funcionarios de la corporación como de los representantes sindicales.

4. *Objeto*.—El presente Acuerdo es de aplicación a todo el personal funcionario de carrera del Cuerpo de Policía Local del Ayuntamiento de Boadilla del Monte.

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.

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

5. *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), 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.

En este marco, el 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”.

Partiendo de las anteriores premisas, y con la finalidad de regular todo lo relativo a la determinación y evaluación de la productividad de sus funcionarios, mediante la consecución de una serie de objetivos determinados en función de las necesidades reales de los servicios, se adopta por la Mesa General de Negociación el presente acuerdo, de conformidad con el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y la restante normativa concordante.

Con motivo de la entrada en vigor de la Ley 1/2018 de 22 de febrero de Coordinación de las Policías Locales de Madrid, en cumplimiento del artículo 33 de la misma y su Disposición Transitoria Primera, se hace preciso abordar las adaptaciones de los puestos de trabajo, así como las retribuciones de aquellos componentes que se ven afectados por la misma.

6. *Del complemento de productividad y sus conceptos*.—Siendo conscientes de la especial necesidad de dar cobertura a los múltiples eventos y acontecimientos que se llevan a efecto en el municipio de Boadilla del Monte, así como la cada vez mayor dificultad del servicio público que se presta, las nuevas funciones encomendadas por la Ley de Coordinación, la nueva coyuntura social se considera necesaria la creación de un complemento de productividad que retribuya tanto la dedicación como la disponibilidad que tienen en especial los policías y oficiales que componen la escala básica del cuerpo de Policía Local.

Esta dedicación y disponibilidad se retribuirá según los importes y baremos establecidos.

La especificidad de la regulación de la jornada y horarios en el ámbito de la Policía Local, reconocida por las distintas normas, viene motivada por el carácter ininterrumpido y permanente del servicio público que aquella presta todos los días del año y todas las horas del día, enmarcado dentro de las labores de Seguridad Ciudadana.

Las características de ininterrupción y permanencia del servicio de Policía Local, necesariamente implica que las normas reguladoras de sus condiciones de trabajo deben adaptarse, para conjugar y armonizar los derechos de los funcionarios con el interés general

vinculado a ineludibles necesidades del servicio, y la mejor prestación de los servicios a los vecinos de Boadilla del Monte.

Todas las partes, Ayuntamiento, Jefatura y Sindicatos, son conscientes de que las demandas sociales en materia de seguridad son cada día más exigentes y que la Policía Local ha de jugar un papel especialmente relevante en esta materia.

Estos nuevos requerimientos sociales, junto a las nuevas funciones que está desarrollando la Policía Local de Boadilla del Monte (Agentes tutores, policía del menor, policía judicial, agentes en unidad de violencia de género exigen una adecuación de estructura, jornadas, horarios y resto de condiciones de trabajo específicas.

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. Para la buena aplicación de este complemento se definirán los siguientes conceptos de forma objetiva:

- Objetivo: aquella acción o programa que, previamente definido por el órgano competente, debe ser desarrollado y/o ejecutado por el empleado público afectado.
- Rendimiento especial: la obtención, por el empleado público afectado, del resultado esperado, con proporción entre dicho resultado obtenido y los medios empleados para su consecución.
- Actividad extraordinaria: aquellas operaciones o tareas de una persona o entidad, fuera del orden natural o común.
- Interés: provecho, utilidad...
- Iniciativa: cualidad personal que inclina a la acción de adelantarse a los demás.
- Esfuerzo: empleo enérgico del vigor o la actividad del ánimo para conseguir algo venciendo dificultades.
- Resultados obtenidos: efecto o consecuencia de los hechos.
- Actividad que se realiza más allá de la meramente exigible: conjunto de operaciones o tareas de una persona o entidad, más allá de la meramente que puede o debe exigirse.
- Particular celo del funcionario: cuidado diligencia, esmero que pone el funcionario en hacer algo.
- Circunstancias objetivas: calidad o requisito con independencia de la propia manera de pensar o sentir.

7. *Criterios para la cuantificación del complemento*

A) Incremento de dedicación y disponibilidad:

1. El 70 % del importe correspondiente a la productividad tendrá por finalidad el incremento de dedicación y disponibilidad. Dicho importe se percibirá por la renuncia de los miembros del Cuerpo de Policía Local al ejercicio de un derecho subjetivo a ausentarse a su puesto de trabajo con motivo de permisos justificados en el trimestre correspondiente al devengo del complemento, salvo que se trate de los siguientes supuestos:
 - Incapacidad Temporal por accidente laboral acontecido únicamente en el desarrollo de una intervención policial.
 - Incapacidad Temporal de las empleadas públicas gestantes.
 - Fallecimiento de familiar de 1.º ó 2.º grado de consanguinidad.
 - El mismo día de la intervención quirúrgica de familiar de 1er grado de consanguinidad.
 - Horas sindicales y reuniones mantenidas con la Concejalía o la Jefatura.
 - El disfrute de la licencia retribuida de la semana 37.ª de embarazo por las empleadas públicas en estado de gestación.
 - Días de vacaciones, libre disposición, o aquellos que se generen conforme a Anexo de Policía Local del VI Acuerdo-Convenio sobre condiciones de trabajo comunes al personal del Ayuntamiento de Boadilla del Monte (Navidades, verano, cursos, prácticas de tiro, Patrón Policía Local, Patrona Guardia Civil, ajuste horario, exceso de jornada, etc.)
2. La cuantía destinada a este concepto será de 262,50 euros por cada trimestre, con una penalización de 43,75 euros por jornada no completada para los turnos

ordinarios de lunes a domingo, y 32,81 euros para los turnos de lunes a viernes. Con esta penalización, los turnos ordinarios de lunes a domingo perderán el total de este concepto con 6 ausencias por trimestre y los turnos de lunes a viernes lo perderán con 8 ausencias.

B) Retribución del especial rendimiento, actividad extraordinaria e iniciativa con que el trabajador desempeñe su actividad:

1. El sistema de valoración del elemento de “Productividad sobre el Especial Rendimiento, Actividad Extraordinaria e Iniciativa”, estará directamente relacionado con la conducta y el rendimiento profesional del empleado público, con especial atención a todos o algunos de los siguientes aspectos:
 - a) Iniciativa personal.
 - b) Atención ciudadana.
 - c) Calidad en la prestación de servicios.
 - d) Actividad diaria.
 - e) Iniciativa en la formación.
 - f) Propuestas de mejora del servicio.
 - g) Habilidades directivas.
 - h) Correcciones, apercibimientos e infracciones disciplinarias.
2. La cuantía destinada a este concepto será de 112,5 euros por cada trimestre.
3. El 30% del complemento de productividad estará destinado a este criterio, desglosándose del siguiente modo:
 - El 15% relacionado con seguridad ciudadana y basado en un criterio de número de controles de seguridad o puntos, tal y como se realizan a día de hoy. Cada oficial elaborará en la orden de servicio una distribución de puntos y agentes, en función de las demandas de seguridad ciudadana existentes en cada momento y turno. Lugares en que se hayan producido robos o incidencias en materia de seguridad. A final de mes el oficial dará traslado del número de puntos realizado por agente en su turno, dando traslado así del cumplimiento o incumplimiento de cada agente, incluido el mismo.
 - El 15% tiene que ver con la seguridad vial. Este quince por ciento se dividirá en dos partes (7,5%-7,5%). La primera tiene que ver con las campañas establecidas por la Dirección General de tráfico o la Jefatura de Policía, relativas a uso del cinturón, controles de alcoholemia, drogas o control de uso de teléfonos móviles, sistemas de retención, etc. La segunda parte tendrá que ver con la vigilancia y control del tráfico e infracciones que será asignada trimestralmente a cada oficial en función del turno. Siendo distintas las necesidades relacionadas con el tráfico en cada turno, pudiendo ser campañas de control de doble fila, de control de buen uso de rotondas, de control de estacionamiento en zonas de estacionamiento para personas con movilidad reducida, de estacionamiento en intersecciones, etc.

En ningún caso se establecerá como objetivo un número concreto de denuncias, sino la vigilancia intensiva de la infracción objeto de campaña. Para ello el oficial designará, por días, a agentes de su turno a tal cometido e informará si los agentes han llevado a cabo dicha tarea y en qué horarios.

En el caso de los oficiales, sus criterios de productividad en este porcentaje, serán evaluados con la asignación de los mismos, control in situ sobre su cumplimiento e informe posterior a Jefatura.

4. En lo relativo a la definición de los objetivos previstos para el criterio 7.B), la Jefatura del Cuerpo de Policía Local elaborará un plan de trabajo con los objetivos a conseguir que se elevará para su aprobación a la Concejal Delegada de Seguridad.

Se partirá del principio legal de que se retribuye al funcionario conforme a los criterios señalados en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados.

En función de esto, y para efectuar la evaluación se consideraran los criterios y resultados obtenidos, medidos a través de los indicadores correspondientes. Los indicadores son datos que nos permiten concretar la realidad de esos criterios. Pueden ser medidas, números, hechos, opiniones o percepciones seña-

ladas en cuanto tal que indiquen condiciones o situaciones específicas, en ese caso de los criterios en relación con los resultados.

La Jefatura debe tener en cuenta los siguientes valores:

- Mesurabilidad: definida como la capacidad para medir o sistematizar lo que se pretende conocer.
- Análisis: poder captar aspectos cualitativos o cuantitativos de las realidades que se pretenden medir o sistematizar.
- Relevancia: poder expresar aquello que se pretende medir.

8. *Valoración.*—El Concejal Delegado del Área de Seguridad, recabará los informes que estime oportunos de la Jefatura del Cuerpo de Policía Local, interesando que se califique el especial rendimiento, actividad extraordinaria e iniciativa de cada trabajador, en base al cumplimiento de los objetivos establecidos en el presente acuerdo, siendo las calificaciones posibles las siguientes:

- “Cumple”, que implica que el funcionario ha cumplido con todos y cada uno de los objetivos establecidos en el presente acuerdo, tanto para el criterio 5.A), como para el criterio 5.B), y que significará el pago íntegro de la cuantía de esta parte del complemento.
- “Cumple parcialmente”, que implica que el funcionario sólo ha cumplido con uno de los dos criterios establecidos en el presente acuerdo en los apartados 5.A) ó 5.B), y que significará el pago parcial de la cuantía en la proporción que para cada uno se ha determinado en los apartados anteriores.
- “No cumple”, que implica que el funcionario no ha cumplido con los dos criterios establecidos en el presente acuerdo en los apartados 5.A) y 5.B), y supondrá la pérdida de todo el complemento de productividad del trimestre correspondiente.

Los informes deben motivarse, al objeto de velar por la máxima objetividad en la aplicación de los criterios acordados y, a tal efecto, se constituirá un órgano evaluador colegiado formado por la Jefatura del Cuerpo de Policía Local y un representante por cada sindicato con representación en Policía Local, en cuyas sesiones se conformará y determinará la propuesta de la cuantía personal a percibir por cada empleado público, en aplicación del presente acuerdo, previa evaluación individualizada del cumplimiento de objetivos. Las votaciones serán ponderadas teniendo igual peso la de la Jefatura de Policía Local y la de toda la representación sindical, dirimiendo en caso de empate, el voto de calidad de la Jefatura de Policía Local.

Los interesados dispondrán de 5 días hábiles desde la comunicación de los resultados de la evaluación al interesado, para alegar lo que a su entender proceda frente a la valoración efectuada por el órgano evaluador.

Una vez resueltas las alegaciones, en su caso, la propuesta definitiva será elevada por la Concejalía de Seguridad a la Concejalía de Personal, quien resolverá sobre la asignación individual del complemento de productividad.

9. *Gestión del complemento de productividad.*—El órgano de determinación, gestión y control del Complemento de Productividad de los empleados públicos del Cuerpo de Policía Local del Ayuntamiento de Boadilla del Monte, es la Concejalía de Personal, quien desempeñará esta labor en atención a propuesta elevada por la Concejalía de Seguridad a la vista de las valoraciones realizadas por el órgano evaluador.

10. *Devengo y abono.*—El complemento de productividad se devengará trimestralmente y su abono se llevará a efecto en la nómina correspondiente al mes siguiente a que venza el trimestre evaluado.

11. *Entrada en vigor.*—El presente complemento de productividad entrará en vigor, comenzando la evaluación de los servicios prestados en los términos de lo dispuesto en el presente acuerdo, a partir de 1 de enero de 2019.”

De conformidad con lo establecido en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP), y 8, 10 y 46 y demás concordantes de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, contra el presente acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse con carácter potestativo recurso de reposición, ante el Pleno del Ayuntamiento, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de publicación del presente anuncio, o bien, directamente, recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses, ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Madrid, ambos plazos contados a partir del día siguiente al de publicación del presente anuncio, sin perjuicio de cualquier otro recurso que se estime procedente interponer. No

obstante, en el supuesto de que se haya interpuesto el recurso potestativo de reposición, no se podrá interponer el recurso contencioso-administrativo hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del mismo. Podrá asimismo interponer cualquier otro recurso que se estime pertinente, sin perjuicio, en su caso, de la procedencia del recurso extraordinario de revisión a que se refieren los artículos 125 y 126 de la Ley 39/2015 (LPACAP).

Boadilla del Monte, a 31 de julio de 2019.—El segundo teniente de alcalde, Delegado de Coordinación, Personal, Régimen Interior y Compras, Jesús Egea Pascual.

(03/28.167/19)

