

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE

101**PINILLA DEL VALLE**

ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO

En relación al Reglamento Regulador del Complemento de Productividad para los empleados públicos del Ayuntamiento de Pinilla del Valle, aprobado inicialmente en sesión extraordinaria celebrada el día 20 de enero de 2023, habiendo transcurrido el plazo de treinta días, a contar del siguiente a la publicación de anuncio correspondiente de exposición pública, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 31, de 6 de febrero de 2023, sin que se haya presentado reclamación ni alegación alguna, queda automáticamente elevado a definitivo y cuyo texto íntegro se hace público, para su general conocimiento y en cumplimiento de lo previsto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local.

REGLAMENTO REGULADOR DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE PINILLA DEL VALLE

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en su artículo 23.3 c), definía el complemento de productividad como aquel destinado a “retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo”.

El artículo 24 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, establece como factores a tener en cuenta por las correspondientes leyes de cada Administración Pública a la hora de determinar la cuantía y estructura del complemento de productividad, “el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultado obtenido”. El complemento de productividad en el sector público debe abonarse bajo los criterios que establece la ley.

El presente Reglamento viene a resolver la carencia de normativa reguladora del complemento de productividad en el Excmo. Ayuntamiento de Pinilla del Valle, en el que dicho complemento se ha venido asignando sin normativa para su atribución a algunos/as empleados/as públicos que la han percibido.

Los/las trabajadores/as que, no sólo cumplen con las funciones asignadas en su correspondiente puesto y con las obligaciones que les incumben como empleado/a público/a, sino que además muestran una especial implicación y por ende, contribuyen a la mejora de la eficiencia y eficacia de los servicios públicos que presta este Ayuntamiento y sus entidades dependientes, han de ser retribuidos por ello, como factor impulsor de la motivación del servidor público y del objetivo de mejora permanente de la actuación municipal.

Esta normativa, siguiendo la legislación básica estatal, regula el complemento de productividad como el complemento destinado a retribuir el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con el que el empleado público desempeña su labor y pretende premiar su contribución al cumplimiento de los objetivos de la organización municipal, objetivos que habrá que definir y establecer para cada una de las unidades administrativas de este Ayuntamiento.

Los objetivos, serán propuestos y acordados en cada unidad organizativa, adecuándose a las características, finalidades y resultados a alcanzar en cada área de actividad municipal. Asimismo, serán ponderados en función de la importancia y prioridad para su consecución teniendo en cuenta, además, el grupo o categoría profesional del personal adscrito a la Unidad y su nivel de responsabilidad para su logro.

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.—Es objeto del presente Reglamento regular la estructura, criterios de aplicación, cuantificación y gestión del complemento de productividad, de acuerdo con lo previsto 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 Estatu-

to Básico del Empleado Público y en el artículo 5 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, que aprueba el Régimen de Retribuciones de los Funcionarios de la Administración Local.

El presente Reglamento se aplicará al personal funcionario tanto de carrera como interino, al personal laboral fijo o indefinido, al personal con habilitación de carácter nacional, que se encuentre en situación de servicio activo en el Excmo. Ayuntamiento de Pinilla del Valle.

Quedan, en todo caso, excluidos/as del ámbito de aplicación de este Reglamento, los/las empleados/as públicos/as adscritos a planes de empleo temporales, aquellos trabajadores cuyos contratos estén subvencionados por otras Administraciones Públicas, aquellos que no formen parte de la plantilla orgánica del Ayuntamiento, el personal eventual o de confianza, el de alta dirección, así como el personal temporal cuyo contrato tenga una duración inferior a un año.

Art. 2. *Concepto.*—1. El complemento de productividad está destinado a retribuir el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el empleado desempeña su trabajo, tal y como prevé 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, de acuerdo con unos criterios generales, comunes y objetivos previamente determinados, incentivando el rendimiento en el desempeño del trabajo.

2. El complemento de productividad no es ni un derecho objetivo ni una retribución consolidada, sino un beneficio individual que no puede concederse de forma indiscriminada ni extenderse a ámbitos distintos para los que ha sido diseñado. La percepción de este complemento en ningún caso implicará derecho alguno a su mantenimiento.

Art. 3. *Límites.*—En virtud de lo establecido en el artículo 7 Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local, para el personal con habilitación de carácter nacional, y por asimilación, para el resto del personal al que es aplicable el presente Reglamento, el límite a la cuantía global del complemento de productividad se establece en un máximo del 30 por 100 de la masa retributiva global presupuestada para cada ejercicio económico, la suma de las cantidades por los conceptos de retribuciones básicas y complemento de destino

Art. 4. *Principios inspiradores.*—La regulación de la gestión del complemento de productividad se basa en que los objetivos propuestos tengan las siguientes características:

- Específicos: Que se concrete lo que se pretende lograr.
- Realizables: Que sea posible lograr los objetivos teniendo en cuenta los recursos y capacidades del Ayuntamiento de Pinilla del Valle.
- Cuantificables.
- Conocido y aceptado por las partes.
- Inspirado en los principios de igualdad, transparencia, objetividad y no discriminación.

Art. 5. *Criterios, cuantificación y asignación del complemento de productividad.*—
5.1. Criterios.

Los criterios de asignación del complemento de productividad se establecerán a través de objetivos establecidos previamente o de iniciativas que muestre el interés del empleado público y mejoren la eficacia y eficiencia en la prestación de los servicios.

Los criterios de asignación del complemento de productividad estarán agrupados en según los siguientes programas:

- A) Programa objetivos.
- B) Programa servicios especiales.

A) Programa objetivos.

Retribuye la iniciativa, interés, eficacia, celeridad y el buen resultado en el desempeño de las tareas del puesto de trabajo.

Las tareas susceptibles de ser valoradas en el programa giran en torno a los siguientes apartados:

A.1. Iniciativa, implementación de sistemas de procesos y especial complejidad y dificultad (35 %).

Se retribuye el desarrollo de tareas y actividades de gran complejidad, compromiso, impacto, relevancia, ahorro o dificultad intelectual, técnica o manual.

A.2. Coordinación y gestión de planes de empleo y otros (30 %).

Se retribuyen las actuaciones necesarias respecto de la coordinación de trabajadores y gestión de tareas como consecuencia de los Planes de Empleo a los

que se acoja el Ayuntamiento, siempre que tales actuaciones no formen parte del contenido del puesto de trabajo.

Igualmente se retribuyen las actuaciones necesarias en otros Programas, Proyectos, Expedientes o Actuaciones que requieran una coordinación de recursos, personas y/o entidades especial o extraordinaria.

B) Programa servicios especiales (35 %).

Este programa retribuye servicios especiales de realización no permanente, durante determinados periodos de tiempo o vinculados con fechas que supongan plazos, sean significativas del calendario laboral, impliquen la celebración de fiestas u otros eventos, situaciones sobrevenidas y/o de urgencia y especial complejidad.

5.2. Cuantificación:

	GRADO 0	GRADO 1	GRADO 2
Descripción	Iniciativa, implementación de procesos y especial complejidad y dificultad -Iniciativa, interés y eficacia básicos. - Sin tareas de especial complejidad y dificultad.	Iniciativa, implementación de procesos y especial complejidad y dificultad (35%) 105 € - Iniciativa, interés y eficacia por encima del nivel básico. - Tareas frecuentes de especial complejidad y dificultad. - Tareas que ayudan a desarrollo y mejor significativa del propio departamento.	Iniciativa, implementación de procesos y especial complejidad y dificultad (35%) 175 € - Iniciativa, interés y eficacia extraordinarios. - Tareas permanentes de especial complejidad y dificultad. - Tareas que ayudan a desarrollo y mejor significativa del Ayuntamiento.
	Coordinación y gestión de planes de empleo y otros - Sin coordinación y gestión de planes de empleo u otros programas que exigen coordinación.	Coordinación y gestión de planes de empleo y otros (30%) 90 € - Coordinación y gestión de planes de empleo de hasta 6 trabajadores. - Otros programas que exigen coordinación especial.	Coordinación y gestión de planes de empleo y otros (30%) 150 € - Coordinación y gestión de planes de empleo de más de 6 trabajadores. - Otros programas que exigen coordinación extraordinaria.
	Servicios Especiales -Sin servicios especiales de carácter no permanente, fiestas, eventos, situaciones sobrevenidas y/o de urgencia, especial complejidad.	Grado 1 Servicios especiales (35%) 105 € - Hasta 3 servicios especiales de carácter no permanente, fiestas, eventos, situaciones sobrevenidas y/o de urgencia, especial complejidad.	Grado 2 Servicios especiales (35%) 175 € - Más 3 servicios especiales de carácter no permanente, fiestas, eventos, situaciones sobrevenidas y/o de urgencia y especial complejidad.
Máximo por grados (Retribución según el porcentaje de cada criterio)	0 €	300 €	500 €

5.3. Asignación:

- A. La cuantía global anual del complemento de productividad será determinada en el Presupuesto General del Ayuntamiento, sin que pueda superar el límite establecido en el artículo 7 del RD 861/1986 de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los Funcionarios de Administración Local.
La suma total de los distintos elementos en que se divide el complemento de productividad no podrá rebasar la cuantía de la productividad total.
- B. Los abonos en concepto de productividad se concretarán mensualmente.
- C. En ningún caso las cuantías asignadas por el citado complemento durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a los períodos sucesivos.

Art. 6. Tramitación.—6.1. En consonancia con lo establecido en el Artículo 5.6 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, y en aplicación del principio de igualdad, corresponde a la Alcaldía del Ayuntamiento, la asignación individual del complemento de productividad, con sujeción a los criterios que figuran en el presente Reglamento, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril.

6.2. Mensualmente se remitirá por cada Servicio informe de valoración con las puntuaciones, apreciaciones y justificaciones correspondientes, según plantilla del Anexo I, a la vista del cual la Alcaldía realizará la propuesta final de abono del complemento de productividad. Ambos documentos se incorporarán en el expediente de la nómina para su fiscalización por la Intervención Municipal

6.3. En el supuesto de disconformidad con el Informe de Valoración del Servicio o de la Propuesta Final de la Alcaldía, que requieran aclaraciones o aportación de documentación, éstas se subsanarán en un plazo máximo de 10 días naturales, produciéndose, en su caso la compensación, negativa o positiva, en las retribuciones de la mensualidad siguientes.

Art. 7. *Motivos de exclusión de la productividad.*—Siendo la productividad un complemento variable, que pretende reconocer la motivación e implicación diferencial de trabajadores/as que desarrollan tareas a nivel cuantitativo o cualitativo más allá de sus funciones habituales de puesto, este complemento no se percibirá cuando su servicio carezca de contenido para emitir informe de valoración tanto en el Programa de Objetivos como en el de Servicios Especiales, según los criterios y cuantificación del artículo anterior.

En ningún caso se percibirá el complemento de productividad:

- Cuando el/la empleado/a haya sido sancionado por motivos disciplinarios o haya mostrado comportamientos graves de indisciplina o de trato inadecuado hacia compañeros/as o ciudadanos/as, objetivamente probados y contrastados.
- Cuando el/la empleado/a tenga un saldo negativo en el control horario durante el periodo evaluado, todo ello sin perjuicio de otras acciones disciplinarias o de minoración de retribuciones que se puedan aplicar de acuerdo con la legalidad vigente.
- Otras incidencias horarias reiteradas a lo largo del periodo evaluado, demostrables de modo objetivo, tales como, incumplimientos reiterados del horario de entrada o salida, ausencias del puesto de trabajo injustificadas y sin conocimiento del/de la superior jerárquico/a, etc.

Art. 8. *Publicidad.*—Las cantidades que perciba cada empleado/a por el concepto de productividad, serán de conocimiento público, tanto de los demás empleados de la Corporación como de los representantes sindicales.

También podrán tener acceso a la información general de las cantidades aprobadas para la plantilla, los partidos políticos con representación en el Ayuntamiento, en los términos y conforme al régimen de protección de los datos de carácter personal previsto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

DISPOSICIÓN FINAL

La aprobación del presente Reglamento se ajustará a lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local, y entrará en vigor una vez producida su íntegra publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, quedando su aplicación condicionada a la existencia de disponibilidad presupuestaria.

ANEXO
PROPUESTA VALORACIÓN
COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

TRABAJADOR/A			
PUESTO			
PERIODO			
GRADOS	0	1	2
MAXIMOS	0	300 €	500 €
	PORCENTAJES		
INICIATIVA Y COMPLEJIDAD	35		
Descripción			
COORDINACION PLANES DE EMPLEO Y OTROS	30		
Descripción			
SERVICIOS ESPECIALES	35		
Descripción			
SUBTOTALES			
SUMA			

Fecha y firma del trabajador/a

PROPUESTA ALCALDÍA _____ €

Fecha y firma la Alcaldía

Contra el presente acuerdo, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

En Pinilla del Valle, a 23 de marzo de 2023.—La alcaldesa-presidenta, M.^a del Mar Fernández García.

(03/5.089/23)

