

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### AYUNTAMIENTO DE CÁRCHELES (JAÉN)

**2020/1443** *Aprobación definitiva del Reglamento Municipal regulador del Complemento de Productividad y Gratificaciones por servicios extraordinarios de los empleados públicos.*

#### Edicto

Don Enrique Puñal Rueda, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Cárcheles, (Jaén).

#### Hace saber:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 7/85 de 2 de abril de Bases de Régimen Local, una vez transcurrido el plazo de exposición del acuerdo sobre Aprobación inicial del Reglamento municipal regulador del complemento de productividad y gratificaciones por servicios extraordinarios de los empleados públicos, adoptado por el Ayuntamiento Pleno, con fecha 7 de febrero del 2020, aparecido en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén núm. 33 de fecha 18 de febrero de 2.020, no habiéndose presentado reclamaciones se entiende definitivo, pudiéndose interponer contra el mismo recurso contencioso-administrativo, ante la Sala correspondiente del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Granada, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente de la publicación de este edicto en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén, en las formas y plazos que establecen las normas reguladoras de dicha jurisdicción.

A continuación se inserta, acuerdo definitivo y el texto íntegro de dicho Reglamento.

"REGLAMENTO MUNICIPAL REGULADOR DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD Y GRATIFICACIONES POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS"

#### PREÁMBULO:

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, ha sido complicado trasladar esta idea al ámbito de las Administraciones Públicas, donde las teorías de costes y resultados encuentran difícil 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/a desempeñe su trabajo», en un intento de que las distintas Administraciones articulasen mecanismos para incentivar al personal funcionario 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, porque las distintas Administraciones Públicas encargadas de su desarrollo no establecieron verdaderos sistemas objetivos de evaluación e incentivación de la productividad de sus empleados. La anterior perspectiva vino 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 capacidades 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/a desempeña su trabajo y el resultado obtenido».

El presente Reglamento es, por tanto, el resultado de estos antecedentes.

El aspecto principal en la formulación de cualquier sistema de productividad es incentivar la consecución de los objetivos planteados, mediante el establecimiento de una retribución variable, cuya evaluación se realiza en base a programas previamente establecidos, y en consecuencia, su cobro depende del grado de cumplimiento de aquellos.

Los programas de productividad que se desarrollan en el presente reglamento son aspectos de medición objetiva y, en la mayor parte, su evaluación está preestablecida. Los programas de evaluación desarrollados en el presente Reglamento son: programa carga de trabajo no propia; programa eficacia, programa interés-, programa flexibilización en la interpretación de las funciones propias.

El sistema de productividad que se plantea se ajusta a la normativa vigente, de forma que, las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo no originan, ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

Se trata, por tanto, de establecer un elemento retributivo motivador, encaminado a fomentar la aportación personal de este Ayuntamiento, con fundamento en el RD 861/1986 sobre Régimen de Retribuciones de los funcionarios de Administración Local (modificado por RD 158/1996) definiendo el referido complemento en el artículo 5 como *“aquellas retribuciones complementarias destinadas a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo”* lo que en cada caso particular se apreciará *“en función de las circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo”*. 3. 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. 4. Las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás funcionarios de la Corporación como de los representantes sindicales. 5. Corresponde al Pleno de cada Corporación determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad a los funcionarios dentro de los límites máximos señalados en el artículo 7.2, b), de esta norma. 6. Corresponde al Alcalde o al Presidente de la

*Corporación la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento de productividad, con sujeción a los criterios que en su caso haya establecido el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril.” Y artículo 6 “Gratificaciones. 1. Corresponde al Pleno de la Corporación determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de gratificaciones a los funcionarios dentro de los límites máximos señalados en el artículo 7.2, c), de este Real Decreto. 2. Corresponde al Alcalde o Presidente de la Corporación la asignación individual, con sujeción a los criterios que, en su caso, haya establecido el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril. 3. Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo.*

La definición del presente instrumento se encuadra, en el apartado c) del artículo 23.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, donde se configura como una retribución complementaria destinada “a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo. Su cuantía global no podrá exceder de un porcentaje sobre los costes totales de personal de cada programa y de cada órgano que se determinará en la Ley de Presupuestos. El responsable de la gestión de cada programa de gasto, dentro de las correspondientes dotaciones presupuestarias determinará, de acuerdo con la normativa establecida en la Ley de Presupuestos, la cuantía individual que corresponda, en su caso, a cada funcionario...”

Bajo el epígrafe Retribuciones Complementarias 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, determina: *La cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores:(...) c) El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con el que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos”* concluyendo en el sentido de que el complemento de productividad se configura en nuestro ordenamiento jurídico como una remuneración al *especial rendimiento, dedicación y actividad extraordinarias*, no contemplados a través del complemento específico y al *interés o iniciativa en el desempeño de trabajo*, no pudiendo ser contemplado como una retribución complementaria inherente a un puesto de trabajo, conformándose, por tanto, como una remuneración al especial rendimiento, dedicación y actividad extraordinarios no contemplados a través de otros complementos, y que nunca puede ser contemplado como una retribución inherente al puesto de trabajo, sino que tiene un carácter personalista y subjetivo y no consolidable individualmente. Este incentivo, vendrá cuantificado en función de un rendimiento superior al normal en el puesto de trabajo, o se destinará a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con el que el funcionario desempeñe su trabajo.

**Artículo 1.** Objeto, ámbito y finalidad.

1. El objeto del presente Reglamento es regular la gestión y cuantificación del Complemento de Productividad, atendiendo a los principios recogidos en el artículo 24. c) de la 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 y en el artículo 5 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, que aprueba el Régimen de Retribuciones de los Funcionarios/as de la

Administración Local y de las gratificaciones entendida como retribuciones complementarias que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo.

2. El presente Reglamento se aplica al personal funcionario, de carrera e interino, al servicio del Ayuntamiento de Cárcheles con independencia de su pertenencia a la Administración General o Especial, así como al área a la que, jerárquica y funcionalmente, se encuentre adscrito, y durante el tiempo de prestación efectiva del servicio conforme al Acuerdo Económico y Social y al Personal Laboral conforme al Convenio Colectivo.

3. El Complemento de Productividad retribuye el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el personal funcionario desempeña sus funciones, con independencia del rango del mismo en la estructura administrativa y del nivel de complemento de destino que tenga asignado el puesto que ocupe dentro de los establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo.

Por tanto, se constituye como un elemento retributivo motivador, encaminado a fomentar la implicación del personal en el funcionamiento del Ilmo. Ayuntamiento de Cárcheles.

*Artículo 2. Del Complemento de Productividad y su normativa.*

1. El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo y su apreciación se realizará en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

2. 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.

3. Las cantidades que perciba cada empleado municipal por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás funcionarios de la Corporación como de los representantes sindicales.

4. Corresponde al Pleno de cada Corporación, determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad, dentro de los límites máximos señalados en el artículo 7.2 b), del Real Decreto 861/1986.

5. Corresponde al Alcalde o al Presidente de la Corporación la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento de productividad, con sujeción a los criterios que, en su caso, haya establecido el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril.

6. El límite de la cuantía global del complemento de productividad vendrá determinado por cuanto establece el artículo 7 del Real Decreto 861/1986 y, en ningún caso, podrá superar el porcentaje establecido en la letra b) del apartado 2 del mencionado artículo.

*Artículo 3. Criterios, cuantificación y asignación Complemento Productividad.*

1. Los criterios para la cuantificación económica del Complemento de Productividad están constituidos por los siguientes programas:

a) PROGRAMA CARGA DE TRABAJO NO PROPIA: (45%)

Carga de Trabajo soportada por ausencia del personal, ya se trate de absentismo justificado o de absentismo no justificado y no haya sido efectuada sustitución, ya se trate de existencia de plaza vacante no desempeñada ó provisionada, así como tareas ajenas a su propio puesto que se asuman voluntariamente.

b) PROGRAMA EFICACIA (30%)

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 la calidad, el número de tareas y el resultado del trabajo desempeñado, así como el cumplimiento del objetivo propuesto.

c) PROGRAMA INTERÉS (15%)

Retribuye fundamentalmente el grado de entrega del personal funcionario evaluado, entendiéndose el grado de entrega como la implicación en el perfecto cumplimiento de las tareas asignadas, así como la contribución extraordinaria con relación al trabajo.

Se valorará el grado de corresponsabilidad asumido por el personal funcionario y se evaluará asimismo mediante el presente programa la pronta asistencia a la prestación de los servicios demandados, aunque se soliciten fuera del horario de trabajo.

d) PROGRAMA FLEXIBILIDAD EN LA INTERPRETACIÓN DE LAS FUNCIONES PROPIAS (10%).

Se referirá al grado de flexibilidad que presente el empleado en la auto-interpretación de las funciones propias con relación a los cometidos que se le encomienden y con la implantación del nuevo método de trabajo, a sensu contrario, no se puntuará la rigidez excesiva en la interpretación de la ficha de funciones propias. El presente parámetro tiene por objeto valorar la co-responsabilización del empleado y su autoconcepción como parte de una organización que necesita para su formal funcionamiento un grado de entendimiento entre las partes que la forman, conciliando los derechos y deberes laborales desde su interpretación en el seno de una Administración Pública que debe anteponer el interés general individual

2. Los porcentajes indicados anteriormente para cada uno de los programas, tendrán referencia directa con la cantidad que anualmente figure en el presupuesto por el concepto de productividad.

3. La evaluación de los programas referidos, su cuantificación económica y correspondiente abono del Complemento de Productividad, se realizará mensualmente al empleado público que, en su caso, haya generado derecho a ello.

Dichos programas estarán encaminados a fomentar la participación del personal funcionario y personal laboral en la concreta y general mejora de los servicios que se prestan, implantando con ello la cultura de la eficacia y eficiencia en nuestra administración municipal.

GRUPO PUESTO	C O N C E P T O S			
	Trabajo no propio	Eficacia	Interés	Flexibilidad
	Máx. 45%	Máx. 30%	Máx. 15%	Máx. 10%
A-1				
A-2				
C-1				
C-2				
E-1				
E-2				

4. A continuación y, a modo de ejemplo, se indican algunos aspectos susceptibles de formar parte de los objetivos a conseguir

Aspectos de carácter general aplicables a todos los servicios:

- Ahorro en tiempos o en medios para la ejecución de actuaciones sin disminuir la calidad de los servicios.
- Mejorar los tiempos de respuesta con los medios actuales.
- Eliminación de trámites o procedimientos inútiles.
- Mejorar la prestación de servicios sin que ello suponga incremento de costes.
- Disponibilidad y predisposición positiva en el trabajo.
- Trato humano, educado y amable con el ciudadano.
- Actualización permanente en el uso de sistemas informáticos.
- Aspectos de carácter específico para cada servicio o departamento:

SECRETARÍA.

- Mejora en los tiempos de respuesta en atención al ciudadano.
- Mejora en la gestión del Patrimonio.
- Normalización de procedimientos de prestación de servicios.
- Modelización de expedientes que supongan eficacia.
- Establecimiento de tiempos de respuesta predeterminados.

- Mejora en los procedimientos de contratación.

INTERVENCIÓN.

- Actualización constante de registros contables y fiscales.
- Coordinación con Secretaría a efectos de proveedores.
- Normalización de procedimientos de prestación de servicios.
- Actualización permanente del registro de facturas.
- Cumplimiento y aplicación de la Ley de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.
- Complimentación y comunicación de información objeto de remisión al amparo de la Orden HAP/2015/2012 y de cuanta documentación soliciten organismos públicos.
- Planificación de los pagos atendiendo a la disponibilidad de las arcas municipales.
- Cumplimiento de la Ley de Morosidad.

SERVICIOS DE AGUA, ALUMBRADO, LIMPIEZA, ETC.

- Corrección de fugas en las redes de conducción y distribución del agua de abasto.
- Ahorro en consumos energéticos.
- Mejora del mantenimiento de los edificios públicos.
- Mejora de la coordinación con otros departamentos a efectos de procedimientos de compras.

*Artículo 5.* Gestión del Complemento de Productividad (CP).

1. El Complemento de Productividad se devengará y abonará con carácter mensual, en las condiciones, circunstancias y en cuantía asignada de acuerdo con los parámetros establecidos de conformidad con lo señalado en el artículo 3 del presente Reglamento.
2. El órgano de determinación, gestión y control de los programas de valoración y distribución del Complemento de Productividad del personal será el Alcalde-Presidente.
3. La productividad del personal se evaluará y cuantificará mensualmente mediante Decreto del Alcalde-Presidente.

*Artículo 6.* Sobre las gratificaciones por servicios extraordinarios.

Las gratificaciones por servicios extraordinarios fuera de la jornada habitual, solo podrá retribuido en la cuantía y con las limitaciones establecidas en el artículo 81 del Acuerdo Económico y Social y Convenio Colectivo.

*Artículo 7.* Procedimiento de concesión.

Se seguirá el siguiente protocolo.

a) Por necesidades del servicio, solamente podrán realizarse actuaciones fuera de la jornada habitual cuando haya sido, requeridos previa memoria descriptiva suscrita por el Alcalde, con reflejo del objeto, tareas a desarrollar, horas, y duración estimada.

b) Informe de Intervención de Fondos, en su caso, sobre existencia de crédito.

c) Decreto de Alcaldía resolviendo motivadamente el expediente, autorizando y fijando el cómputo total de horas y su cuantificación global adjuntado listado de horas con fecha de inicio y finalización de los trabajos.

DISPOSICIÓN FINAL:

El presente Reglamento se ajustará a lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 7/85 de 2 de abril de Bases de Régimen Local y entrará en vigor a partir de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Cárcheles, a 28 de abril de 2020.- El Alcalde-Presidente, ENRIQUE PUÑAL RUEDA.