

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE LOPERA (JAÉN)

2021/2505 *Elevado a definitivo el acuerdo de aprobación de Reglamento regulador del complemento de productividad del personal al servicio del Ayuntamiento de Lopera.*

Edicto

Doña Isabel Uceda Cantero, Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de Lopera (Jaén).

Hace saber:

Que el Pleno del Ayuntamiento de Lopera, en sesión ordinaria celebrada el día 30 de marzo del 2021, acordó la aprobación inicial del Reglamento regulador del Complemento de Productividad del Ayuntamiento de Lopera. No habiéndose presentado reclamación alguna contra el mismo, durante el plazo de exposición al público (BOP de Jaén núm. 70 de fecha 15/04/2021), se entiende definitivamente adoptado este acuerdo, contra el que se podrá interponer recurso contencioso administrativo en el plazo de dos meses contados a partir de la publicación de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén, en la forma que establecen las normas reguladoras de dicha jurisdicción.

Se extracta a continuación el texto íntegro del Reglamento regulador del Complemento de Productividad del Excmo. Ayuntamiento de Lopera (Jaén):

“REGLAMENTO REGULADOR DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE LOPERA

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 desempeña su trabajo.”.

Asimismo, 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. La introducción de este beneficio fue pensada para incentivar, identificar y

premiar esfuerzos, actitudes y desempeños extraordinarios en los funcionarios públicos y luchar así contra viejos vicios de funcionamiento de la administración pública. Por eso su éxito depende, precisamente, de que no se convierta en una ventaja que se da por descontada.

El presente Reglamento trata de cubrir la carencia de normativa reguladora del complemento de productividad en el Excmo. Ayuntamiento de Lopera, en el que dicho complemento se ha asignado históricamente sin normativa alguna para su atribución a los/as empleados/as públicos que la han percibido.

Esta normativa, siguiendo la legislación básica estatal, regula el complemento de productividad como el elemento retributivo del 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 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 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 Lopera y en sus Organismos Autónomos, con independencia del área de la que jerárquica y funcionalmente dependan.

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.

Artículo 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.

Artículo 3. Principios Inspiradores.

La regulación de la gestión del complemento de productividad se basa en los siguientes principios:

- Concreto y simple.
- Cuantificable.
- Normalizado.
- Gestionable.
- Alcanzable.
- Comprensible.
- Conocido y aceptado por las partes.
- Inspirado en los principios de igualdad, transparencia, objetividad y no discriminación.

Artículo 4. Criterios, Cuantificación Y Asignación Del Complemento De Productividad

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

1.1. Programa Servicios Extraordinarios: este programa retribuirá a trabajadores/as puntuales de la plantilla que durante el periodo evaluativo desarrollen actividades extraordinarias, de gran complejidad, compromiso, impacto, relevancia, ahorro o dificultad intelectual. Profesionales que den soporte a elaboración de planes, proyectos estratégicos, coordinación de proyectos u otras actividades, que sean de gran relevancia para el funcionamiento municipal o de la ciudad.

Igualmente se retribuirá en este programa la asunción por el/la empleado/a municipal de las tareas propias de otros/as empleados/as que, por diferentes motivos, se encuentren ausentes de su puesto de trabajo por un período superior a un mes. En ningún caso este programa servirá para retribuir la sustitución durante los períodos de vacaciones o asuntos propios.

2. La cuantía global anual del complemento de productividad será determinada en el Presupuesto General del Ayuntamiento y en el de cada una de las entidades municipales dependientes, 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.

Los abonos en concepto de productividad se concretarán preferentemente en dos pagos

correspondientes a dos semestres de evaluación, enero-junio y julio-diciembre, o en un único pago anual, si no fuera posible la tramitación y evaluación de objetivos por parte de las jefaturas de los departamentos por cualquier circunstancia.

Su cuantificación será aprobada por la Alcaldía o Concejalía de Recursos Humanos, en función de los objetivos a alcanzar por los trabajadores.

3. 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 en los siguientes casos:

Cuando el/la empleado/a no haya planteado al superior jerárquico ningún objetivo de productividad en el período evaluado.

Cuando el/la empleado/a no haya cumplido con los objetivos preestablecidos por los/las superiores.

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/la superior jerárquico/a, etc.

Artículo 5. Evaluación.

Para el programa de Servicios extraordinarios:

1. El establecimiento de objetivos y su valoración, se llevará a cabo por la Alcaldía o Concejalía de Recursos Humanos.

Artículo 6. Tramitación.

El/la Concejal/a Delegado/a de Recursos Humanos, seguirá el siguiente procedimiento:

Recabará las propuestas de las diferentes unidades.

Comprobará que se ajustan a lo dispuesto en las presentes normas y demás normativa de aplicación.

Incluirá todas las propuestas y su documentación anexa en el expediente de la nómina correspondiente a fiscalizar por la Intervención Municipal.

En el supuesto de disconformidad del/la Concejal/a Delegado/a responsable de Recursos

Humanos por incumplimiento de las presentes normas o de la restante normativa que le sea de aplicación, o en caso de necesidad de aclaraciones o de aportación de documentación, lo pondrá en conocimiento de la Delegación/Concejalía a la que corresponda, al objeto de su subsanación en un plazo máximo de 10 días.

La propuesta final de abono del complemento de productividad, será realizada por el/la Alcalde/sa.

Artículo 7. 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. Asimismo, 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.

Artículo 8. Entrada en vigor

El presente Reglamento regulador del complemento de productividad, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén, tras haber sido negociado en la Mesa General de Negociación con la representación sindical y una vez aprobado por el Pleno Municipal, quedando su aplicación condicionada a la existencia de disponibilidad presupuestaria”.

Lo que se hace saber para general conocimiento.

Lopera, 31 de mayo de 2021.- La Alcaldesa-Presidenta, ISABEL UCEDA CANTERO.