

**AYUNTAMIENTO
DE
SALTERAS**

41909 (Sevilla)

ANTONIO VALVERDE MACÍAS (1 de 1)
ALCAIDE
Fecha Firma: 19/09/2024
HASH: 5d9da4664eabff6419901e33bceee49

Don Antonio Valverde Macías, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de esta villa.

Hace saber: Que el Ayuntamiento en Pleno, en sesión extraordinaria celebrada el 31 de julio de 2024 aprobó inicialmente, el texto del **REGLAMENTO DE LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE SALTERAS PARA LOS AÑOS 2024-2025** DEL AYUNTAMIENTO DE SALTERAS. Sometida la nueva norma municipal a información pública por plazo de treinta días, mediante anuncio publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de fecha 06/08/2024 y número 152, y tablón electrónico del Ayuntamiento, no presentándose en dicho plazo reclamaciones y sugerencias, dicho acuerdo de aprobación provisional, ha quedado elevado a definitivo, el texto de la nueva de la norma como se transcribe:

**REGLAMENTO DE LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DEL
AYUNTAMIENTO DE SALTERAS PARA LOS AÑOS 2024-2025** DEL AYUNTAMIENTO DE
SALTERAS**Preámbulo**

La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en su artículo 23.3 c), recogió el concepto 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.», en un intento de que las distintas Administraciones articulen mecanismos para incentivar a los empleados 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 éstas 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».

De conformidad con el art. 20 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, “Las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados. La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.” Además, determinarán los efectos de la evaluación en la carrera profesional horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias previstas en el artículo 24 del presente Estatuto: el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.

Cód. Validación: 4LYMKHYTEP4CCRTM2NWZ5XPY
Verificación: <https://salteras.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 7



Los empleados públicos que no solo cumplen con las funciones asignadas en su correspondiente puesto y con las obligaciones que les incumben como empleado público, 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.

Otro 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 aquéllos.

Por lo tanto, el complemento de productividad es inherente a los empleados que rinden por encima de lo exigible en el puesto y el complemento específico retribuye la asunción de las obligaciones del puesto.

A igualdad de puesto hay igualdad de complemento específico, pero no igualdad de complemento de productividad, porque la percepción de este último depende de la forma en la que cada empleado público desempeñe su trabajo y del nivel de cumplimiento de los objetivos marcados.

El presente Reglamento pretende implantar en el Ayuntamiento de Salteras un sistema de retribución de la productividad –evaluación del desempeño– que se ajusta con fidelidad a la normativa vigente.

En base a lo anterior, las normas que a continuación se establecen, determinan un sistema de retribución de la productividad, basado en el especial rendimiento y la objetividad de evaluación, con el doble objetivo de mejorar los servicios municipales fomentando la eficacia, la eficiencia y la implicación de los/as servidores/as públicos y eliminando la discriminación y arbitrariedad en el régimen retributivo municipal.

Partiendo de las anteriores premisas, y con la finalidad de regular todo lo relativo a la determinación y evaluación de la productividad de sus empleados públicos, mediante la consecución de una serie de objetivos determinados en función de las necesidades reales de los servicios, el Pleno del Ayuntamiento aprobará, y publicará en el «Boletín Oficial» de la provincia, el Reglamento regulador de los criterios cuantificadores del Complemento de Productividad, conforme a lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, siéndole aplicable la siguiente normativa: el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; 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.

Todo ello viene a justificar la adecuación de la norma a los principios de buena regulación previstos en el artículo 129.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, cumpliendo con ello la obligación de las Administraciones Públicas de actuar de acuerdo con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia, y eficiencia.

Artículo 1. Ámbito y objeto

1. Es objeto del presente Reglamento la regulación de la evaluación del desempeño y su cuantificación como complemento de productividad, en atención a los principios recogidos en



los artículo 20 y 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. La cuantía de este complemento no podrá exceder el porcentaje establecido en el artículo 7.2 b) del Real Decreto 861/1986, sobre los costes totales de personal que aparecerán determinados globalmente en el presupuesto municipal.

2. El presente reglamento es de aplicación a los empleados municipales de la Plantilla de Personal y la Relación de Puestos de Trabajo al servicio del Ayuntamiento de Salteras.

3. El complemento de productividad está destinado a retribuir el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el empleado público desempeña su trabajo, así como la consecución de objetivos de la organización, 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 y 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.

4. La percepción de este complemento debe asignarse de modo individual, sin que quepa su reconocimiento y abono a categorías o grupos de empleados públicos, no tiene carácter consolidable y en ningún caso implica derecho alguno a su mantenimiento y no originará ningún tipo de derecho individual respecto a valoraciones correspondientes a períodos sucesivos.

Artículo 2. De los conceptos del complemento de productividad

1. Se entiende por objetivo, aquella acción o programa que, previamente definido por el órgano competente, debe ser desarrollado y/o ejecutado por el empleado público afectado.

2. Se entiende por rendimiento en el desempeño, la obtención, por el empleado público afectado, del resultado esperado, con proporción entre dicho resultado obtenido y los medios empleados para su consecución.

Artículo 3. Cuantificación y asignación del complemento de productividad

Se aprueba una cantidad global recogida en el presupuesto anualmente que será distribuida entre los empleados sobre los que se apliquen los criterios fijados en el presente reglamento, previo cumplimiento de los requisitos objetivos previstos en el presente Reglamento.

El importe máximo que podrán percibir los empleados públicos municipales por grupos durante el periodo de evaluación, a excepción del remanente, será:

Grupos Profesionales	Importe bruto
Funcionarios Habilitados de carácter nacional	3.657,50 €/anual
Personal Técnico Subgrupo A1	3.135,00 €/anual
Personal Técnico Subgrupo A2	2.612,50 €/anual
Personal adscrito al subgrupo C1	1.567,50 €/anual
Personal adscrito al subgrupo C2	1.045,00 €/anual



Personal adscrito a la agrupación profesional E	627,00 €/anual
---	----------------

Las cantidades destinadas a productividad sufrirán un incremento anual proporcional a la subida anual del salario que se fije por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Además se podrán realizar subidas mediante negociación, ya que éstas quedan marcadas como cantidades de partida, para lo que se requerirá los informes pertinentes de la Intervención, y siempre y cuando las capacidades económicas de la Administración lo permitan.

En referencia a los límites a la cuantía global del complemento de productividad para los funcionarios de carrera, se prevé que los créditos destinados a complemento específico, complemento de productividad, y gratificaciones, serán los que resulten de restar a la masa retributiva global presupuestada para cada ejercicio económico, excluida la referida al personal laboral, la suma de las cantidades que al personal funcionario le correspondan por los conceptos de retribuciones básicas, ayuda familiar y complemento de destino. La cantidad que así resulte, se destinará, hasta un máximo del 30 % para el complemento de productividad.

Artículo 4. Programas de actuación en la evaluación del desempeño

Los criterios para la cuantificación económica de la evaluación del desempeño están constituidos por los siguientes programas:

1. Programa iniciativa, eficacia, eficiencia e interés (70%)

- **Eficacia/Eficiencia:** 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.
- **Iniciativa/Interés:** 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, no hubiera supuesto retraso o paralización en su tarea. Así mismo retribuye aquellas iniciativas o actuaciones del empleado público que supongan mejoras en la prestación del servicio y en el ámbito de las relaciones interadministrativas con organismos públicos. Valora la actitud positiva respecto a la aportación de ideas y sugerencias para la mejora del servicio; propuestas de soluciones ante los problemas de gestión; actitud proactiva del empleado/a ante el objetivo de mejora del rendimiento del trabajo.

El sistema de valoración de este elemento, deberá estar directamente relacionado con la conducta y el rendimiento profesional del empleado público respecto del Grupo y Subgrupo de pertenencia, con especial atención a todos o algunos de los siguientes aspectos:

- a) Iniciativa personal.
- b) Logro de resultados.
- c) Capacidad de planificar y organizar.
- d) Tiempo efectivo de trabajo.
- e) Capacidad de resolución de problemas.
- f) Capacidad de actuar con autonomía.
- g) Capacidad de liderazgo.
- h) Capacidad de toma de decisiones.
- i) Capacidad de trabajo en equipo.



- j) Atención ciudadana.
- k) Calidad en la prestación de servicios.
- l) Actividad diaria.
- m) Iniciativa en la formación.
- n) Propuestas de mejora del servicio.
- o) Habilidades directivas.
- p) Tiempo efectivo de trabajo.
- q) Cumplimiento de horarios.
- r) Correcciones, apercibimientos e infracciones disciplinarias.
- s) Colaboración.
- t) Aumento de ingresos.
- u) Disponibilidad.

2. Programa tareas puesto de superior, inferior o igual categoría (10%).

Retribuye el desempeño de forma puntual de tareas propias de un puesto de superior, igual o inferior categoría a las asignadas al suyo, siempre y cuando este desempeño no se haya visto retribuido con el abono del salario correspondiente a la categoría del puesto que se cubre. Es la asunción de responsabilidades, funciones o tareas no relacionadas en la RPT ni valoradas en el puesto que se ocupa.

Valora la actitud positiva e implicación para asumir tareas que contribuyan a la consecución de los objetivos del área.

En los servicios donde sólo figure un empleado público este criterio se presumirá conseguido a efectos de su calificación por el responsable del área.

3. Programa de rendimiento especial (20%)

Recoge la implicación y desarrollo de tareas o programas extraordinarios que surjan a lo largo del desarrollo normal de la actividad del empleado público. Serán considerados rendimiento especial, tanto la ejecución de programas novedosos y no recurrentes, como especiales rendimientos que supongan un incremento de la carga de trabajo surgida en el año o en actuaciones puntuales.

Artículo 5. Órgano de gestión y Comisión Paritaria

Órgano de gestión. Será el órgano colegiado responsable de la puesta en marcha, desarrollo, seguimiento y evaluación del desempeño, en cada uno de los órganos de representación del personal funcionario y personal laboral, formado por:

Presidente:

Alcalde-Presidente o persona en quien delegue.

Vocales:

Representante sindical de personal funcionario o laboral.

Técnico de Recursos Humanos, que actuará como secretario de las sesiones.

Órgano para la resolución de conflictos. Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de aplicación de los criterios de evaluación del desempeño, requerirá el previo conocimiento de la Comisión Paritaria de Control, Desarrollo y Seguimiento, creada y regulada al amparo del Reglamento de Funcionarios o del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Salteras y, en su caso, la Mesa General de Negociación de Funcionarios del Ayuntamiento de Salteras.



Artículo 6. Procedimiento de los programas de Evaluación del Desempeño

Seguirá el siguiente procedimiento:

- El Concejal-Delegado responsable del Servicio establecerá los puestos sujetos a la evaluación del desempeño y realizará una propuesta sobre los criterios concretos de evaluación del desempeño, consensuada con el empleado municipal, durante el plazo de 30 días, desde la aprobación del reglamento o durante el mes de enero del año natural.
- El órgano de gestión será el encargado de aprobar la propuesta de los criterios concretos de aplicación asignados a cada puesto de trabajo, de conformidad con el presente reglamento. El órgano de gestión podrá requerir a la Concejalía correspondiente para que en el plazo de 15 días proceda a la subsanación de la propuesta inicial, al objeto de adecuarla al cumplimiento de las presentes normas o de la restante normativa que le sea de aplicación.
- El órgano de gestión se reunirá en el plazo de 15 días, previa convocatoria del Alcalde-Presidente, cuando se hayan presentado propuestas de evaluación del desempeño de alguna Concejalía.
- El Concejal-Delegado elevará propuesta de resolución al Alcalde-Presidente del reconocimiento de la productividad correspondiente a cada puesto de trabajo

Los resultados se calificarán del siguiente modo:

Resultados de la evaluación	Retribuciones
Entre 80-100 %	100 %
Entre 60-79 %	80 %
Entre 40 -59 %	60 %
Entre 20-39 %	40 %
Menos del 20 %	0 %

Artículo 7. Otras productividades

Serán retribuidos con un complemento de productividad aquellos funcionarios que en los cinco años inmediatamente anteriores a la fecha del devengo hayan cumplido al menos dos de las cuatro condiciones siguientes:

- Que no haya recaído sobre el/ella resolución condenatoria por falta muy grave.
- Que no haya sido sancionado por resolución de procedimiento disciplinario como consecuencia de irregularidades graves en el cumplimiento de sus horarios.
- Que haya realizado alguna formación relacionada con su puesto de trabajo.
- Que hayan sido objeto de evaluaciones de desempeño de su puesto de trabajo, de promedio entre el 40-59 %.

Los importes que se abonarán serán los siguientes:

- El abono de una mensualidad de sus retribuciones íntegras al cumplir los 25 años de antigüedad en la Administración.
- Dos mensualidades de sus retribuciones íntegras al cumplir los 30 años de antigüedad en la Administración
- Dos mensualidades y media de sus retribuciones íntegras al cumplir los 35 años de antigüedad en la Administración.



Esta productividad se percibirá al mes siguiente del cumplimiento de la antigüedad correspondiente.

El personal que a la fecha de entrada en vigor de este reglamento hubiera cumplido los años que dan derecho a la percepción de esta productividad, en cualquiera de sus tramos, tendrán derecho a la misma siempre y cuando el cumplimiento de los años de antigüedad en la Administración que dan derecho a su abono se hubiera producido prestando servicios en el Ayuntamiento de Salteras y permanezca en situación de servicio activo en el mismo y, al menos, dos años de servicios continuados en el ayuntamiento de Salteras. Su abono, en este caso, se producirá en el plazo de un mes, siguiente a la entrada en vigor.

Disposición adicional

A la entrada en vigor del presente reglamento y en el plazo no superior a un mes se constituirá el órgano de gestión, que se encargará de la puesta en marcha, funcionamiento y seguimiento del sistema de evaluación del desempeño, con la facultad de establecer directrices o instrucciones para el cumplimiento de la finalidad de las normas establecidas.

Disposición derogatoria

Quedan derogadas todas las disposiciones de igual o inferior rango en lo que contradigan o resulten incompatibles con el presente Reglamento.

Disposición final

Este Reglamento entrará en vigor, una vez aprobado definitivamente y publicado su texto íntegro en el Boletín Oficial de la provincia y de conformidad, no obstante, con lo señalado en el artículo 70 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local”

Lo que se hace público para general conocimiento, haciendo constar, que contra el presente acuerdo, se interpondrá recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla, 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 Salteras a fecha de firma electrónica.

El Alcalde-Presidente.

Antonio Valverde Macías.

Cód. Validación: 4LYMKHYTEP4CCRTM2NWZH5XPY
Verificación: <https://salteras.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 7 de 7

