



Ayuntamiento de El Viso del Alcor

GABRIEL ANTONIO SANTOS BONILLA, ALCALDE – PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE EL VISO DEL ALCOR, PROVINCIA DE SEVILLA,

HACE SABER: Que el Pleno de la Corporación en su sesión ordinaria celebrada el día 26 de septiembre de 2024 adoptó el siguiente acuerdo:

5. EXPEDIENTE 5321/2024. APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE LA PROPUESTA DE APROBACIÓN INICIAL DEL REGLAMENTO DE PRODUCTIVIDAD DEL AYUNTAMIENTO DE EL VISO DEL ALCOR.

“Considerando que el complemento de productividad tal como expone la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo.

Considerando que la actividad extraordinaria es una realidad que realiza gran parte de los empleados públicos del Ayuntamiento de El Viso del Alcor, incrementado este hecho por la falta de personal en la Administración Pública consecuyente de limitaciones en los incrementos de gastos en la incorporación de personal funcionario de nuevo ingreso, unido a la complejidad y procedimientos a los que han de ajustarse la selección de personal que permite la tasa de reposición.

Del mismo modo es importante el especial rendimiento que los empleados públicos dedican al servicio, así como el interés y la iniciativa con la que desempeñan el puesto de trabajo, debiendo considerarse un valor añadido.

Considerando que el Acuerdo Colectivo para el personal funcionario del Ayuntamiento de El Viso del Alcor, así como el Convenio Colectivo para el personal laboral de aplicación consideran que la estructura retributiva entre otros conceptos estará conformada por el complemento de productividad.

Visto lo anterior, el Pleno, órgano competente en virtud de lo dispuesto en el art. 22.2.d) y 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, por doce votos a favor del grupo municipal Socialista, dos en contra del grupo municipal Popular y del Concejal no adscrito y dos abstenciones del grupo municipal CA-IU adopta el siguiente

ACUERDO



Cód. Validación: 6HM3SG45THZF4AM3ZSPAX3YE
 Verificación: <https://visodelalcor.sedelectronica.es/>
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 9

GABRIEL SANTOS BONILLA (1 de 1)
 ALCALDE
 Fecha Firma: 27/09/2024
 HASH: 782824389ba77186e21e142e22540b520



Ayuntamiento de El Viso del Alcor

Primero.- Aprobar el reglamento de productividad:

“ Primero.- Ámbito de aplicación:

Es objeto del presente Reglamento la regulación de la cuantificación y gestión del Complemento de Productividad, 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.

El presente Reglamento es de aplicación al siguiente personal al servicio del Ayuntamiento de El Viso del Alcor:

- Funcionarios de carrera.*
- Funcionarios interinos.*
- Personal laboral.*

El personal no incluido en este Reglamento se registrá por lo establecido en el correspondiente convenio colectivo.

El complemento de productividad está destinado a retribuir el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el empleado público 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 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.

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.

Cód. Validación: 6HM3SG45THFZF4M3ZSPAX3YE
 Verificación: <https://elvisodelalcor.sedelectronica.es/>
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 9





Ayuntamiento de El Viso del Alcor

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 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 existan 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.*

Segundo.- Del complemento de productividad y sus conceptos.

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.

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.

Tercero.- Criterios, cuantificación y asignación complemento productividad.

Para la asignación del complemento de productividad que se regula en este artículo, se aprueba una cantidad global recogida en presupuesto anualmente, que serán distribuidos entre los empleados previstos en el artículo primero del presente Reglamento y previo cumplimiento de los requisitos objetivos previstos en el presente Reglamento.

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.





Ayuntamiento de El Viso del Alcor

La suma total de los distintos elementos en que se divide el complemento de productividad no podrá rebasar la cuantía de la productividad total.

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 partidas, para lo que se requerirá los informes pertinentes de la Intervención, y siempre y cuando las capacidades económicas de la Administración lo permitan y las Leyes Presupuestarias.

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.

Los porcentajes expresados a continuación son en referencia al salario base mensual y complementos específicos y de destino del empleado público, siendo la cantidad total de los programas el 100%.

Los criterios para la cuantificación económica del complemento de productividad están

constituidos por los siguientes programas:

1. Programa tareas puesto de superior, inferior o igual categoría (40%).

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 de las diferencias salariales correspondiente a la categoría del puesto que se cubre o del puesto que desempeña las tareas. Valora la actitud positiva e implicación para asumir tareas que contribuyan a la consecución de los objetivos del área.

Los porcentajes de desempeño de retribución estará compuesto por distintos niveles:

Primer nivel: retribuirá el desempeño de forma puntual de tareas propias de un puesto de superior, igual o inferior categoría a las asignadas al suyo durante un período de 7 días naturales o superior hasta 15 días





Ayuntamiento de El Viso del Alcor

naturales. Por el desempeño de este período se percibirá el 10% del complemento de productividad.

Segundo nivel: retribuirá el desempeño de forma puntual de tareas propias de un puesto de superior, igual o inferior categoría a las asignadas al suyo durante un período de 16 días naturales o superior hasta 30 días naturales. Por el desempeño de este período se percibirá el 20% del complemento de productividad.

Tercer nivel: retribuirá el desempeño de forma puntual de tareas propias de un puesto de superior, igual o inferior categoría a las asignadas al suyo durante un período de superior a un mes.

Por el desempeño de este período se percibirá el 40% del complemento de productividad. Para la percepción de este complemento, es necesario la asignación de tareas del puesto de trabajo superior, igual o inferior por el/la Concej/a Delegado/a de Recursos Humanos, previa propuesta del/la Concej/a Delegado/a del área con determinación del período de atribución de funciones.

Los informes o propuestas resultantes de aplicar este programa a cada empleado será remitido a un órgano de seguimiento que estará constituido por las organizaciones sindicales que compongan la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de El Viso del Alcor.

2. Programa corrección absentismo (10%).

El 10 % del importe correspondiente a la productividad tendrá por finalidad la corrección del absentismo. Dicho importe sufrirá un descuento, a partir del primer día de inasistencia, perdiendo la parte proporcional a los días no trabajados. A partir del 60 día de inasistencia, el descuento será del 100%. En este sentido, deberá tenerse en cuenta que los días de vacaciones, los días de permiso o licencias recogidos en los respectivos acuerdos o convenios y así como las incapacidades laborales justificadas médicamente, independientemente de las contingencias que las produzcan se consideran efectivamente trabajados a estos efectos.

En los diez primeros días hábiles de cada uno de los meses de julio y enero, o los cinco últimos hábiles de diciembre, el/la Concej/a Delegado/a de cada Área de Gobierno remitirá al Delegado/a de Recursos Humanos sus propuestas de aplicación relativas al semestre de que se trate, junto con las acreditaciones necesarias, en su caso.

La Delegación de Recursos Humanos procederá del siguiente modo:





Ayuntamiento de El Viso del Alcor

- Recabará todas las propuestas.
- Comprobará que se ajustan a lo dispuesto en las presentes normas y demás normativa de aplicación y que tienen reflejo en las aplicaciones presupuestarias.
- Incluirá todas las propuestas y su documentación anexa en el expediente de la nómina correspondiente a fiscalizar por la Intervención Municipal.
- En caso de disconformidad de la Delegación 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 que corresponda para su subsanación por término máximo de 5 días naturales.

Los informes o propuestas resultantes de aplicar este programa a cada empleado será remitido a un órgano de seguimiento que estará constituido por las organizaciones sindicales que compongan la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de El Viso del Alcor.

3. Programa de rendimiento especial (25%).

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, los periodos de trabajo que supongan un incremento de la carga de trabajo surgida en el año o en actuaciones puntuales. Dichos incrementos estacionales y no periódicos ni permanentes deben ser motivados por elementos coyunturales, y no teniendo que implicar áreas completas.

El/la Concejal/a Delegado/a de cada Área de Gobierno remitirá al Delegado/a de Recursos Humanos sus propuestas de aplicación relativas al semestre de que se trate, en caso de existir este programa, junto con las acreditaciones necesarias, en su caso. Dicha propuesta deberá venir refrendada por una motivación del jefe del servicio o superior jerárquico del área, y en caso de que en el área no exista jefe del servicio o superior jerárquico, deberá venir refrendada por una motivación por el puesto de trabajo superior en la organización del departamento.





Ayuntamiento de El Viso del Alcor

Los informes o propuestas resultantes de aplicar este programa a cada empleado será remitido a un órgano de seguimiento que estará constituido por las organizaciones sindicales que compongan la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de El Viso del Alcor.

4. Programa implicación en comisiones de valoración, en Tribunales Selectivos, grupos

de trabajo, mesas de contratación, procesos participativos y proyectos colectivos que redunden en la mejora de los servicios municipales, la modernización del municipio y fomenten la innovación y la participación social. (15 %).

Se retribuye a todos los empleados el programa implicación en comisiones de valoración, en Tribunales Selectivos, grupos de trabajo, mesas de contratación, procesos participativos y proyectos colectivos, pasando a descontar el porcentaje indicado en la totalidad de la productividad si renuncia a participar en alguna de estos procesos. La falta de asistencia tras ser convocado y no considerarse justificado por motivos de salud o por días de vacaciones, los días de permiso o licencias recogidos en los respectivos acuerdos o convenios supondrá además de la no percepción del porcentaje del programa, la penalización de no ser convocado en la inmediateamente siguiente necesidad de este tipo de programa.

Se excusa la renuncia en ellos, por lo que no se procede al descuento del porcentaje, cuando los empleados hayan participado en el período examen de la evaluación del desempeño en tres sesiones de algunos de los procesos participativos.

Para la implicación de comisiones de valoración, grupos de trabajo, mesas de contratación, procesos participativos y proyectos colectivos, no iniciados por la Concejalía de Recursos Humanos deberán ser remitidos el/la Concejal/a Delegado/a de cada Área de Gobierno remitirá al Delegado/a de Recursos Humanos , adjuntando resolución de nombramiento o la convocatoria junto con el nombramiento de los componentes de las mencionadas comisiones, grupos de trabajo, mesas de contratación, procesos participativos y proyectos colectivos.

Los informes o propuestas resultantes de aplicar este programa a cada empleado será remitido a un órgano de seguimiento que estará constituido por las organizaciones sindicales que compongan la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de El Viso del Alcor.

5. Programa de consecución de objetivos. (20%).





Ayuntamiento de El Viso del Alcor

Cada año, antes del 30 de marzo, la Mesa General de Negociación deberá aprobar el Plan de Objetivos del Ayuntamiento para ese ejercicio. Dicho Plan incluirá un apartado de objetivos generales del Ayuntamiento y otro con los objetivos a alcanzar por cada una de las dependencias que se establezcan en cada momento. Para cada uno de los objetivos definidos se establecerán una serie de indicadores y los grados de cumplimiento para cada uno de ellos.

Los planes de productividad se aplicarán de forma anual, pero tendrán vigencia indefinida hasta que sean sustituidos por un nuevo Plan que así lo establezca.

Una vez aprobados, y en concordancia con los mismos, se realizará un informe-propuesta

previo por el superior jerárquico de cada unidad administrativa en el que se evaluarán los objetivos para los/las trabajadores/as a ella adscritos en función de los fijados en el Plan de Productividad previamente elaborado y aprobado en Mesa General de Negociación. El informe irá referido a la temporalidad que corresponda (primer o segundo semestre). Este informe – propuesta será tenido en consideración por el el/la Concejal/a Delegado/a de cada Área, que lo ratificará y elevará al/la Concejal/a Delegado/a de Recursos Humanos, o en caso de discrepancia, elaborará su propio informe – propuesta que pasará a elevar al/la Concejal/a Delegado/a de Recursos Humanos.

Los informes - propuestas serán remitidos al inicio del periodo de valoración al Área de

Recursos Humanos, con la firma del responsable de la unidad administrativa y el visto bueno del Concejal/a Delegado/a correspondiente, o en caso de disconformidad, del Concejal/a Delegado/a correspondiente.

Cuarto.- Tramitación.

Tras la elaboración de la documentación requerida en cada programa que compone el complemento de productividad, el/la Concejal/a Delegado/a de cada área elevará una ficha de valoración de cada empleado al/la Concejal/a Delegado/a de Recursos Humanos, que de ser conforme a la documentación aportada previamente, procederá con el visto bueno, para ser incluido en nómina de los meses correspondientes.

Dicha ficha de evaluación será incluida en el expediente de nóminas para su posterior fiscalización por la Intervención de Fondos.





Ayuntamiento de El Viso del Alcor

Quinto.- Vigencia.

Los programas del presente Reglamento tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre de cada ejercicio, debiéndose, iniciándose las mismas en el mes de diciembre del ejercicio anterior o en el mes de enero del ejercicio de revisión. En caso de no acuerdo entre las partes dicho Reglamento perderá toda eficacia.

Sexto.-Disposición transitoria primera. Las prescripciones de este Reglamento se aplicarán de forma retroactiva desde el 01 de enero de 2024, debiéndose abonar las cantidades que con arreglo al contenido del Reglamento se hubieran devengado por los periodos comprendidos entre dicha fecha una vez justificado documentalmente el cumplimiento de cuanto en él se exige para el pago y tras haber sido negociado el presente Reglamento, el cuál iniciará su aprobación de conformidad con la normativa. No obstante la efectividad del programa de consecución de objetivos (20%), no podrá entrar en vigor, quedará demorada a la aprobación por negociación colectiva del primer Programa de Objetivos conforme a lo previsto en artículo tercero.”

Segundo.- Publicar conforme a la normativa.”

El presente anuncio será expuesto al público por plazo de treinta días, mediante edictos que deberán publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Tablón de anuncios de la Corporación, quedando elevado a definitivo sin necesidad de ulterior trámite si durante el plazo de exposición pública no se presentasen alegaciones.

Una vez aprobada definitivamente la Ordenanza, será publicado el presente acuerdo y el texto íntegro de la misma en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Portal de Transparencia, momento en el que se producirá su entrada en vigor.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En El Viso del Alcor en la fecha indicada en la firma electrónica.

Fdo: Gabriel Antonio Santos Bonilla



Cód. Validación: 6HM3SG45THFZF4AM3ZSPAX3YE
 Verificación: <https://elvisodelalcor.sedelectronica.es/>
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 9 de 9