



PALOMARES DEL RÍO
AYUNTAMIENTO

SECRETARÍA

MANUEL BENJUMEA GUTIERREZ (1 de 1)
ALCALDE
Fecha Firma: 06/02/2026
HASH: b5c3d0e41ec2d9111959b0811751d

ANUNCIO: APROBACIÓN DEFINITIVA DE LA MODIFICACIÓN REGLAMENTO DE PRODUCTIVIDAD DEL AYUNTAMIENTO

ÓRGANO: PLENO

FECHA: 27/11/2025

SESIÓN: ORDINARIA

El Pleno del Ayuntamiento en la sesión ordinaria de fecha veintisiete de noviembre de dos mil veinticinco, aprobó inicialmente la modificación del Reglamento de Productividad del Ayuntamiento de Palomares del Río, tras advertirse un error en la publicación del BOP n.º 167, de 5 de septiembre, ordenándose su publicación con arreglo a lo dispuesto en el artículo 49 b) de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Habiéndose publicado en el Boletín Oficial de la Provincia núm. 242 de fecha 17 de diciembre de 2025, terminado el plazo de exposición al público y no habiéndose presentado alegaciones o sugerencias, dicho Acuerdo se eleva a definitivo, por lo que se procede a la publicación del texto íntegro del Reglamento, entrando en vigor en el plazo de 15 días previsto en los artículos 70.2 de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y 196 del R.D.L. 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, en relación con el artículo 65.2 de la LBRL.

Asimismo, el texto íntegro definitivo se encuentra publicado en el Portal de Transparencia, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 7 c) de la Ley 19/13, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno y 13.1 f) de la Ley 1/14, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía.

TEXTO INTEGRO

"REGLAMENTO REGULADOR DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE PALOMARES DEL RÍO.

PREÁMBULO.

El 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, define en su artículo 8 la totalidad del personal que desempeñan funciones retribuidas para las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales bajo la denominación de "empleados públicos", incluyendo dentro de este concepto tanto a los funcionarios de carrera e interinos, como al personal laboral (ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal), y al personal eventual.

En materia de retribuciones, y en relación con los funcionarios, el Estatuto Básico del Empleado Público recuerda en el artículo 21.1 de su texto vigente que "Las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias de los funcionarios, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral, deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente ley de presupuestos", al tiempo que en su artículo 22.3 establece que "Las retribuciones complementarias son las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el funcionario", mientras que el artículo 24 en relación con la cuantía y estructura de sus retribuciones complementarias dispone que las mismas atenderán a los factores de "a) La progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa. b) La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo. c) El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos. d) Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo".

Cód. Validación: 5KX2WLSSELYC83OTMVAEDAWA
Verificación: <https://palomaresdelrio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 13



Plaza de Andalucía, 1. 41928 Palomares del Río
Telf. 955.763.012 / 955.763.300 - Fax 955.763.791
www.palomaresdelrio.es

La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en su artículo 23.3 c), recogió un concepto de productividad 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 articulasen mecanismos para incentivar a los funcionarios 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 estas ya encuentran su retribución en otros conceptos como el sueldo o el complemento específico.

El Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local, en su artículo 5.1, dispone que "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", añadiendo en su apartado 2 que "La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo". Estableciendo limitaciones concretas y proporcionales a sus cuantías globales en relación con otras complementarias.

Por su parte, en relación con el personal laboral, el artículo 27 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, determina que "Las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 21 del presente Estatuto".

El convenio colectivo vigente del personal laboral del Ayuntamiento de Palomares del Río para los ejercicios 2020-2022, también contempla dentro de las denominadas retribuciones complementarias el denominado "complemento de productividad", concretamente en su artículo 23.1, añadiendo en su subapartado 5.4 respecto de este complemento "Este complemento retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el empleado o empleada desempeña el puesto de trabajo. Su aplicación individual se realizará mediante los métodos objetivos que se establezcan mediante la negociación colectiva".

El artículo 31.7 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, contempla como materias cuya regulación precisa obligatoriamente de la necesaria negociación con los representantes de los empleados públicos, en su letra b), "La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios".

Siendo que, al tratarse de un complemento previsto normativamente tanto para el personal laboral como funcionario del Ayuntamiento de Palomares del Río, su regulación constituye materia y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario estatutario y laboral, por lo que la negociación se ha llevado a cabo en el seno de la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Palomares del Río.

Los empleados públicos y las empleadas públicas que no sólo 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, 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 rindan por encima de lo exigible en el puesto a diferencia del complemento específico que retribuye la asunción de las obligaciones del puesto.

A igualdad de puesto hay igualdad de complemento específico, pero no igualdad de complemento de productividad, ya que parece claro que la percepción de este último, a diferencia de otras retribuciones complementarias, está ligado a "algo más" que el simple y normal desempeño del puesto de trabajo en jornada ordinaria.

Es decir, un empleado público o empleada pública en el que no se aprecie un especial rendimiento ni una actividad extraordinaria, ni se distinga precisamente por desempeñar su puesto de trabajo con interés o iniciativa, no tendrá, en principio,



**PALOMARES DEL RÍO**

AYUNTAMIENTO

SECRETARÍA

razón alguna para percibir el complemento, ya que éste dependería de la forma en la que cada trabajador desempeñe su trabajo y del nivel de cumplimiento de los objetivos marcados.

El presente Reglamento pretende implantar por primera vez en el Excmo. Ayuntamiento de Palomares del Río, un sistema de retribución de la productividad que se ajuste con fidelidad a la normativa vigente, destinado a motivar e incentivar a aquellos trabajadores y trabajadoras que demuestran un especial rendimiento, una actividad extraordinaria y un interés o iniciativa.

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 empleados y empleadas públicos.

No obstante los párrafos precedentes, el presente Reglamento no se aplicará a los alumnos de los Programas de Empleo y Formación y similares, toda vez que resultan incompatibles sus funciones con el desarrollo material de la estructura de funcionamiento y factores de este reglamento, en dos de los factores de productividad: el «Programa Presencial» (prevención del absentismo) y el «Programa de Formación». Este personal tiene otras formas de incentivo de la asistencia más productivas, teniendo un régimen de derechos y obligaciones diferente del resto de empleados; así, mientras la realización de sus obligaciones para la totalidad de los empleados públicos tiene como consecuencia a su favor la retribución, para estos empleados-alumnos tiene una consecuencia favorable añadida: la obtención de una titulación o certificado. De hecho, esta característica es tan esencial en su relación de empleo, que se configura como esencial y definidora de la misma.

En este mismo orden de cosas, hay que tener presente que su propia formación viene valorada y desarrollada tanto por la Administración subvencionante como por el Ayuntamiento ejecutor del programa.

De igual manera, en atención a la aplicación del «Programa de Formación», no será de aplicación a todo aquel personal laboral o estatutario con una relación contractual igual o inferior a tres meses que preste servicios en el Ayuntamiento de Palomares del Río, por no resultar materializable en una ventaja de la prestación para la Administración. Esto es, este factor de formación no genera para la Administración ese plus en la prestación susceptible de generar un incentivo, pues se trata de relaciones de servicio limitadas en el tiempo, tanto por la naturaleza del vínculo como por la estancia temporal en el Ayuntamiento, que suponen que la mayoría de los cursos de formación, o no se prestan específicamente durante la prestación laboral o, una vez recibidos, no existe tiempo material de que su plasmación en la prestación de servicios del trabajador produzca resultados aprovechables para la Administración.

Con respecto al factor denominado "Programa de eficacia, interés e iniciativa", no será de aplicación a los alumnos de los Programas de Empleo y Formación y similares, los parámetros relativos a «Carga de Trabajo no propia» y «Flexibilidad en la interpretación de las funciones propias». Por el específico contenido de estas prestaciones laborales, no resulta lógico (ni legal) asignarles o permitirles realizar funciones diferentes o fronterizas a las de su puesto, ya que una de las notas distintivas de sus contratos es la necesidad de adquirir una formación y experiencia específica en dichos puestos (vinculado con la obtención de sus títulos o certificados).

Asimismo, tampoco será de aplicación el parámetro de «Ofrecimiento de voluntario» teniendo en cuenta que se trata de personal sin experiencia ni conocimientos completos por definición, y dicho ofrecimiento estaría materialmente vacío de más contenido que la obtención de una retribución económica.

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 y empleadas públicas, mediante la consecución de una serie de objetivos determinados en función de las necesidades reales de los servicios, se elabora el presente 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 subjetivo.

Aprobado el mismo por el Pleno de la Corporación Municipal, el presente Reglamento se aplicará a todo el personal, laboral o funcionario, que preste sus servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Palomares del Río.

No obstante lo anterior, el presente Reglamento no se aplicará a los alumnos de los Programas de Empleo y Formación y similares, únicamente respecto de los factores relativos al «Programa Presencial» y al «Programa de Formación». Igualmente, no serán aplicables los parámetros relativos a «Carga de Trabajo no propia», «Flexibilidad en la interpretación de las funciones propias» y «Ofrecimiento de voluntario» pertenecientes al factor «Programa de eficacia, interés e iniciativa».

De igual manera, en atención a la aplicación del «Programa de Formación», no será de aplicación a todo aquel personal laboral o estatutario con una relación contractual igual o inferior a 3 meses, que preste servicios en el Ayuntamiento de Palomares del Río, por no resultar materializable en una ventaja de la prestación para la Administración.

Artículo 2. Objeto del complemento de productividad.

Es objeto del presente Reglamento la regulación de la estructura, criterios de aplicación, cuantificación y gestión del complemento de productividad de los empleados públicos del Ayuntamiento de Palomares del Río, de acuerdo con lo previsto en los artículos 21, 22 y 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, así como el artículo 23 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, el artículo 5 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 el artículo 23 del convenio colectivo vigente del personal laboral del Ayuntamiento de Palomares del Río, con los siguientes criterios y principios que lo rigen:

1. El especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el empleado o empleada público del Ayuntamiento de Palomares del Río desempeñe el puesto de trabajo, se retribuirá a través del correspondiente complemento de productividad, que se cuantificará y valorará conforme a los criterios previstos por el presente Reglamento.

2. Previa negociación con los representantes de los empleados públicos, anualmente se fijará en los Presupuestos Generales del Ayuntamiento la cuantía global de la partida presupuestaria destinada a la retribución del complemento de productividad correspondiente al periodo de referencia comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, que distinguirá la cantidad prevista como máximo anual para el personal funcionario y máximo anual para el personal laboral; debiendo respetar los límites proporcionales contenidos en el artículo 7.2 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, o norma que lo sustituya.

Las partes negociadoras del presente Reglamento manifiestan su voluntad de que la cantidad que se negocie anualmente sea equivalente al máximo legal establecido para cada ejercicio presupuestario, sin que ello pueda entenderse en perjuicio de las competencias legalmente establecidas.

3. La fijación de los criterios de cuantificación y valoración para la asignación individualizada del complemento de productividad no podrá superar en cuantía global los límites presupuestarios fijados conforme a lo previsto en el apartado anterior.

4. Asimismo, la fijación de los criterios de cuantificación y valoración para la asignación individualizada del complemento de productividad deberá respetar el principio de igualdad y no discriminación que debe regir la actuación de las Administraciones Públicas. El personal contratado a tiempo parcial tendrá los mismos derechos en relación con el complemento de productividad que los contratados a tiempo completo.

5. Los principios inspiradores del presente Reglamento tienen, además, como objeto la regulación de la productividad atendiendo a los siguientes criterios:

Cód. Validación: 53K2VWLSELYC630TMYAEDAW4
Verificación: <https://palomaresdelrio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 4 de 13



**PALOMARES DEL RÍO**

AYUNTAMIENTO

SECRETARÍA

- Concreto y simple.
- Cuantificable.
- Conocido y aceptado por las partes.
- Inspirado en el principio de igualdad, transparencia y no discriminación.

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

7. Las cantidades que perciba cada empleado público por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás empleados públicos de la Corporación como de los representantes del personal.

Artículo 3. Factores del complemento de productividad.

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.

2. 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 o empleada pública afectado.

3. 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.

4. El Complemento de Productividad está integrado por cuatro factores diferenciados para cada puesto de trabajo, con la siguiente incidencia respecto de la cuantía global asignada como máxima para cada puesto:

- Programa presencial, o prevención del absentismo (20%).
- Programa de formación (15%).
- Programa de eficacia, interés e iniciativa (40%)
- Programa de objetivos (25%)

Artículo 4. Comisión de Interpretación y Seguimiento del Reglamento de Productividad.

1. Se constituirá en un plazo no superior a 30 días contados a partir de la fecha de aprobación por el Ayuntamiento Pleno del presente Reglamento, una Comisión de interpretación y seguimiento del mismo, compuesta con carácter paritario, por la persona que ostente la Alcaldía o en quién esta delegue y de los representantes de los empleados públicos. Estará integrada por tres representantes nombrados por los empleados públicos y tres representantes nombrados por quien ostente la Alcaldía. Todos los puestos contarán con sus respectivos suplentes.

2. Esta Comisión asumirá funciones de interpretación y seguimiento del Reglamento, así como aquellos cometidos específicos que se le asignen en el mismo.

Cód. Verificación: 5362WLSSELYC3GOTMVAEDAW4
Verificación: <https://palomaresdelrio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 5 de 13



3. Se reunirá en sesión ordinaria al menos una vez al año, y en sesión extraordinaria a instancia de cualquiera de las dos partes. En todo caso, la petición de convocatoria habrá de hacerse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, con indicación de los asuntos a tratar. Serán sesiones extraordinarias urgentes las convocadas por cualquiera de las partes cuando la urgencia del asunto para tratar no permita convocar la sesión extraordinaria con la antelación mínima citada. En este caso deberá incluirse como primer punto del orden del día el pronunciamiento sobre la urgencia. Las convocatorias las cursará la persona que ostente la secretaría de la Comisión, comunicando en las mismas el orden del día. Ambas representaciones podrán contar con la presencia de personal asesor.

4. Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

- Interpretación de los puntos de este Reglamento que lo precisen.
- Seguimiento de su cumplimiento.

5. En todo caso será preceptivo someter las discrepancias surgidas de la aplicación e interpretación del contenido del Reglamento a esta Comisión con carácter previo a cualquier otra instancia, incluso la administrativa o judicial; debiendo pronunciarse la misma en el plazo máximo de siete días hábiles. Asimismo, cualquier empleado público podrá acudir a esta comisión en caso de discrepancia con la concreta aplicación individual de su productividad, tramitándose idéntico procedimiento, previa audiencia del interesado. Este trámite suspende los plazos de reclamación, que se reanudarán cuando la Comisión notifique a los interesados su dictamen.

Artículo 5. Factor "programa presencial" del complemento de productividad (20 %).

1. El factor "programa presencial" del complemento de productividad tendrá la cuantía máxima anual que se derive de lo previsto por los artículos 2 (apartados 2, 3, 4 y 6) y 3.4 en la asignación individual a cada puesto de trabajo.

Este factor de carácter individual retribuye, en perjuicio de actitudes absentistas, el especial interés e iniciativa del empleado/a público en el desempeño del trabajo que supone la asistencia al trabajo y el cumplimiento del horario establecido para su jornada laboral.

2. El periodo de valoración del factor "programa presencial" del complemento de productividad comprenderá el año completo, y se devengará cuatrimestralmente.

3. El pago de este factor del complemento de productividad se realizará en las nóminas de febrero, junio, y octubre, respectivamente, para cada uno de los tres cuatrimestres valorados.

4. La cantidad global que se destinará a la valoración y en su caso retribución del presente factor, será distribuida entre los puestos de trabajo o empleados públicos incluidos en el ámbito de este reglamento en cuantía estándar e idéntica para todos ellos, previo cumplimiento de los requisitos y objetivos previstos en el presente artículo.

5. La cuantía fijada anualmente para el factor "programa presencial" y para cada puesto de trabajo o empleado público con arreglo a lo previsto en los apartados anteriores, se dividirá por tres para cada cuatrimestre y sufrirá la detracción proporcional correspondiente a los días en que el empleado público no acuda al puesto de trabajo, como más adelante se dirá, a los efectos de su cómputo global.

6. Se considerará como asistencia al trabajo, a estos efectos, la asistencia efectiva al puesto de trabajo de todos los días que se determinen en el calendario laboral o cuadrantes del Ayuntamiento de Palomares del Río.

a) No computarán como faltas al puesto de trabajo la formación impuesta por el propio Ayuntamiento y en definitiva, las licencias retribuidas contenidas en el convenio colectivo de aplicación y en el Estatuto Básico del Empleado Público.

b) Se considerará falta al trabajo a los efectos del percibo del complemento de productividad, la no asistencia al mismo por alguna de las causas siguientes:

Cód. Verificación: 5W2VHLSLEYC630TMYAEDAW4
Verificación: <https://palomaresdelrio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 6 de 13



**PALOMARES DEL RÍO**

AYUNTAMIENTO

SECRETARÍA

- Baja Laboral de corta o muy corta duración, con excepción de las correspondientes a contingencias profesionales y las que precisen hospitalización y/o reposo domiciliario por prescripción médica o resulten directamente del padecimiento por el empleado público de una enfermedad grave, de las descritas en el Anexo del Decreto 154/2017, de 3 de octubre, por el que se regula el permiso del personal funcionario para atender el cuidado de hijos e hijas con cáncer u otra enfermedad grave, de la Junta de Andalucía, o en su caso norma que la sustituya.

- Formación o exámenes de carácter voluntario en centros no oficiales o no relacionados con el contenido del puesto del empleado público, de acuerdo con lo que manifieste el Jefe de Área o Servicio, en los mismos términos previstos por el último párrafo del artículo 6.5 de este Reglamento.

- Acompañamiento de familiares al médico / hospital, con excepción de las relaciones de parentesco por consanguinidad o afinidad hasta segundo grado en línea recta o colateral.

7. Las faltas injustificadas y las faltas de trabajo relacionadas en la letra b) del apartado anterior supondrán la no percepción proporcional del complemento productividad por este concepto en el cuatrimestre en el que se produzcan, en los términos establecidos a continuación, sin perjuicio de cualquier otra medida, incluso disciplinaria, que se pudiera adoptar.

a) Percibirán el 20% de la cuantía global asignada como máxima para cada puesto conforme a lo previsto por los artículos 2.3 y 3.4 de este Reglamento, los empleados públicos que no falten a su puesto de trabajo ningún día de cada cuatrimestre, de acuerdo con las reglas anteriores.

b) Si un empleado público no asistiere al trabajo por baja laboral de corta o muy corta duración por contingencias comunes que no diera lugar a hospitalización, y siempre que sea en el mismo mes, se le restará únicamente del importe de la productividad a percibir la parte correspondiente proporcionalmente a dicho mes. Si esta situación se produce una segunda vez en el mismo cuatrimestre, no percibirá ninguna cuantía de productividad correspondiente a este factor y cuatrimestre.

8. Los empleados públicos que durante uno de los periodos cuatrimestrales haya incurrido en alguno de los supuestos que a los efectos de este artículo se consideran falta al trabajo, podrán voluntariamente solicitar compensar esos días o su parte proporcional con alguno de los días disponibles por asuntos particulares u horas realizadas fuera de la jornada habitual, específicamente a estos efectos, previa autorización del Jefe de Área Servicio o Departamento, con el visto bueno del Concejal correspondiente.

Dicha compensación sólo podrá solicitarse y realizarse dentro del mismo cuatrimestre en que se hubiera producido la incidencia, o en los primeros 15 días del inmediato posterior en su caso, y de aceptarse no dará lugar en ningún caso al abono de horas extraordinarias, entendiéndose los días compensados como de no falta al trabajo a los efectos de este factor de productividad.

9. En los diez primeros días naturales de cada uno de los meses siguientes a cada cuatrimestre, el/la Concejal/a Delegado/a de cada Área de Gobierno remitirá al Delegado/a de Recursos Humanos sus propuestas de aplicación relativas al cuatrimestre de que se trate, junto con las acreditaciones necesarias, en su caso.

10. La Delegación de Recursos Humanos procederá del siguiente modo:

- 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.

Cód. Verificación: 5K2WLSSELYC83OTMVAEDAW4
Verificación: <https://palomaresdelrio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 7 de 13



• 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 de 5 días.

11. El informe del número de ausencias relacionadas con el presente reglamento del empleado/a público será remitido por el área de recursos humanos a la comisión de seguimiento.

Artículo 6. Factor "programa de formación" del complemento de productividad (15 %).

1. El factor "programa de formación" del complemento de productividad tendrá la cuantía máxima anual que se derive de lo previsto por los artículos 2 (apartados 2, 3, 4 y 6) y 3.4 en la asignación individual a cada puesto de trabajo.

Este factor, de carácter individual, valora el interés del empleado/a pública a la hora de formarse para desarrollar su puesto de trabajo y retribuye el interés del empleado/a público en la mejora de su formación sin perjuicio del normal desarrollo de su trabajo.

2. El periodo de valoración del factor "programa de formación" del complemento de productividad comprenderá el año completo, y se devengará anualmente.

3. El pago de este factor del complemento de productividad se realizará en la nómina del mes de febrero siguiente a la finalización del año natural.

4. La cantidad global que se destinará a la valoración y en su caso retribución del presente factor, será distribuida entre los puestos de trabajo o empleados públicos incluidos en el ámbito de este reglamento en cuantía estándar e idéntica para todos ellos, previo cumplimiento de los requisitos y objetivos previstos en el presente artículo.

5. Para poder percibir el 15% de la cuantía global asignada como máxima para cada puesto conforme a lo previsto por los artículos 2.3. y 3.4 de este Reglamento, correspondiente al factor de productividad que regula el presente artículo, cada empleado público tendrá que realizar un mínimo de 40 horas anuales de formación fuera de la jornada laboral, on-line o presencial, sobre materias relacionadas con el contenido del puesto de trabajo.

En el mismo sentido, para poder percibir el 50% de la retribución correspondiente al factor de productividad que regula el presente artículo, cada empleado público tendrá que realizar un mínimo de 20 horas anuales de formación fuera de la jornada laboral, on-line o presencial, sobre materias relacionadas con el contenido de su puesto de trabajo.

Sólo computarán las horas que se correspondan con la asistencia a cursos completos, certificados con el correspondiente título o certificado acreditativo de haber recibido el curso con aprovechamiento, y que exprese el número de horas de formación realizadas.

Sólo serán válidos los cursos de formación impartidos por las Administraciones Públicas (Estado, Diputaciones, Junta de Andalucía, Colegios y Centros Oficiales, y el propio Ayuntamiento de Palomares del Río), por la FEMP y la FAMP, así como por las centrales sindicales.

Sólo computarán los cursos que se hayan iniciado y finalizado estando vigente la relación de servicios del empleado público con este Ayuntamiento.

6. Corresponde al Jefe de Área o Servicio la decisión sobre si el contenido del curso tiene relación con el contenido del puesto de trabajo del empleado público. Sin perjuicio de que en caso de duda, el/la empleado/a público/a pueda acudir a la Comisión regulada en el artículo 4 de este Reglamento.

La fecha máxima en la que los Jefes de Áreas o Servicio podrán validar las solicitudes presentadas de los cursos será dentro de los veinte días naturales siguientes a la finalización del año natural correspondiente. En caso de que los títulos o certificados presentados no se ajustaran a lo dispuesto por este artículo, se denegará motivadamente el reconocimiento del derecho a percibir las cantidades correspondientes dentro del plazo anterior.

Cód. Validación: 5W62WLSSELYC83OTMVAEDAW4
Verificación: <https://portaltransparencia.es/portaltransparencia.es/portaltransparencia.es>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 8 de 13



**PALOMARES DEL RÍO**

AYUNTAMIENTO

SECRETARÍA

7. El coste de los cursos que habiliten, conforme a la relación descrita en el apartado anterior, para el devengo de este factor en el complemento de productividad, no será abonado por el Ayuntamiento de Palomares del Río, con excepción de las acciones formativas organizadas por la propia institución o aquellas que sean consideradas por el Ayuntamiento de especial interés para el desarrollo profesional de sus personas trabajadoras.

Asimismo, el tiempo empleado en los citados cursos no será considerado tiempo de trabajo efectivo, salvo en las acciones formativas organizadas por el propio Ayuntamiento.

8. Para el reconocimiento del derecho de las cantidades que se hubieren devengado en relación con este factor del complemento de productividad, el empleado/a público/a deberá presentar en el Departamento de Recursos Humanos, durante el ejercicio anual que corresponda y hasta los veinte días naturales siguientes a la finalización del año natural, el/los títulos o certificados correspondientes conforme a lo regulado por el presente artículo. Si un curso, seminario de formación o similar, susceptible de ser valorado a los efectos de este factor de productividad, se desarrollara temporalmente en dos o más años naturales, sólo podrá computar en el año natural en el que se finalice.

9. El informe de las acciones formativas realizadas por el empleado/a público será remitido por el área de recursos humanos a la comisión de seguimiento.

Artículo 7. Factor "Programa de eficacia, interés e iniciativa" del complemento de productividad (40 %).

1. El factor "Programa de eficacia, interés e iniciativa" retribuye el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa del empleado público que se pone de manifiesto en la realización de actividades que excedan de las obligaciones generales de su puesto, o la especial condición, cualidad o calidad en que realicen las que son generales, que se materializan en un incremento de la eficacia de la actividad administrativa, o evidencian un superior interés o iniciativa del empleado público:

- Eficacia entendida como reducción de tiempo, coste, organización, control y transparencia, retribuyendo la celeridad y el buen resultado en el desempeño de las tareas del puesto de trabajo.

- Interés entendido como valoración del grado de entrega y la implicación en el perfecto cumplimiento de las tareas asignadas, con especial atención al grado de actitud y entrega de los empleados/as públicos en relación con su posición en la organización para cooperar en la gestión de cumplimiento de los objetivos comunes, así como el grado de corresponsabilidad asumido por el empleado público y la pronta asistencia a la prestación de los servicios.

- Iniciativa, entendida como predisposición del empleado público a la solución satisfactoria de problemas puntuales que puedan surgir en el desarrollo de su puesto de trabajo por iniciativa propia, así como la actitud positiva respecto a la aportación de ideas y sugerencias para la mejora del servicio, y la actitud proactiva del empleado público ante el objetivo de mejora del rendimiento del trabajo y la presentación de ideas y proyectos de innovación y calidad. Contribuyendo todo ello a la creación de una cultura organizativa de buena administración.

2. La productividad correspondiente al factor "Programa de eficacia, interés e iniciativa" tendrá la cuantía máxima anual que se derive de lo previsto por los artículos 2 (apartados 2, 3, 4 y 6) y 3.4 en la asignación individual a cada puesto de trabajo.

3. El periodo de valoración del factor "Programa de eficacia, interés e iniciativa" del complemento de productividad comprenderá el año completo, y se devengará cuatrimestralmente.

Cód. Validación: 55K2WLSSELYC3GOTMVAEDPWA
Verificación: <https://palomaresdelrio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 9 de 13



4. El abono de este factor del complemento de productividad se realizará en las nóminas de junio, octubre y febrero, respectivamente, para cada uno de los tres cuatrimestres naturales valorados.

5. La cantidad global que se destinará a la valoración y en su caso retribución del presente factor, será distribuida entre los puestos de trabajo o empleados públicos incluidos en el ámbito de este reglamento en cuantía estándar e idéntica para todos ellos, previo cumplimiento de los requisitos y objetivos previstos en el presente artículo.

6. La cuantía total máxima de productividad que corresponda individualmente para cada empleado público en relación con el presente factor, conforme a lo previsto por el apartado 2 de este artículo, se percibirá por la evaluación de 90 puntos del empleado conforme a los parámetros que se describen en el apartado 7 de este artículo, y el procedimiento regulado en el apartado 8. En caso de una puntuación menor, se percibirá la cuantía que corresponda proporcionalmente, no siendo posible en todo caso retribuir por más de 30 puntos en cada cuatrimestre.

7. Los parámetros del factor de productividad "Programa de eficacia, interés e iniciativa" serán los siguientes, así como la cuantificación de la puntuación a los efectos retributivos previstos en el apartado anterior:

a) Propuestas de mejora: Propuestas de mejora formuladas por el empleado público, consistentes en el diseño de un Plan de Actuación, o el traslado al Jefe de Departamento propio de forma ordenada y argumentada de una propuesta de actuación concreta destinada a mejorar la eficacia y productividad. Habrán de presentarse por escrito, y corresponderán 10 puntos para cada una de ellas.

b) Respuesta a los problemas: Propuesta de actuación urgente y eficiente a crisis de trabajo que afecte al Departamento propio del empleado público, con definición y argumentación de soluciones razonables y posibles para la eliminación del problema. Habrán de presentarse por escrito, y corresponderán 10 puntos para cada una de ellas.

c) Ofrecimiento de voluntario: Ofrecimiento como voluntario para la realización de una tarea extraordinaria a requerimiento del Jefe de Departamento. El requerimiento deberá constar por escrito y el ofrecimiento también, en ambos casos al menos por correo electrónico; el primero deberá hacerse a todos los empleados públicos del departamento que puedan realizarlo conforme a su categoría y funciones, y habrá de elegirse motivadamente por el Jefe de Departamento. Corresponderán 10 puntos a quien finalmente realice la tarea como voluntario.

d) Flexibilidad en la interpretación de las funciones propias: Realización por el empleado público de funciones que, siendo propias del Departamento donde presta servicios, y correspondiendo a su categoría profesional, no se encuentran definidas formalmente entre las propias en la Relación de Puestos de Trabajo, siendo fronteras a ésta, y constituyendo una interpretación flexible de tareas no prevista en dicho instrumento. Corresponderán 10 puntos por cada tarea de esta naturaleza realizada.

e) Carga de Trabajo no propia: Realización por el empleado público de tareas y actividades que constituyan aumento de la carga de trabajo por ausencia de personal (justificada o no) o vacantes no cubiertas o desempeñadas, que conlleven la realización de tareas ajenas a las propias de su puesto de trabajo que puedan tener relación con éstas y con el servicio que presta su departamento, siempre que no sean de categoría superior, salvo que se realicen de forma puntual y sin atribución específica. Corresponderán 10 puntos por cada tarea de esta naturaleza realizada.

La realización por el empleado público de tareas y actividades que constituyan aumento de la carga de trabajo en los términos del párrafo anterior, conllevará para el mismo 10 puntos cada mes que se realicen dentro del cuatrimestre, cuando dichas tareas y actividades sean prestadas de forma general y estable dentro de dicho cuatrimestre.

f) Puesta en valor: Presentar justificación de las tareas realizadas por el departamento que satisfagan el interés general, de modo que el Ayuntamiento pueda transmitir a la ciudadanía para conocimiento de la acción municipal, o la confección de alertas y advertencias dirigidas al ciudadano en relación con competencias municipales propias del Departamento del empleado público. Habrán de presentarse por escrito, y corresponderán 10 puntos por cada tarea de esta naturaleza realizada.

g) Anticipación: Presentar programa razonado de cuestiones o problemáticas aún no aparecidas, pero que por los conocimientos o experiencia del empleado público sean previsibles, y que precisen de propuestas de actuación concretas, así

Cód. Validación: 53K2WLSSELYC83OTMVAEDAWA
Verificación: <https://portaltramite.sevilla.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 10 de 13



**PALOMARES DEL RÍO**

AYUNTAMIENTO

SECRETARÍA

como la descripción razonada de éstas. Habrán de presentarse por escrito, y corresponderán 10 puntos por cada tarea de esta naturaleza realizada

8. El reconocimiento del derecho correspondiente a este factor del complemento de productividad se realizará previo informe del Jefe de Servicio que justifique la realización por el empleado público de actividades que se correspondan con los parámetros descritos, el cual se remitirá al departamento de Recursos Humanos en los 10 días naturales siguientes a la finalización del cuatrimestre natural.

Artículo 8. Factor "Programa de objetivos" (25%).

1. Previa negociación con los representantes de los trabajadores, y con carácter anual, se programarán las actividades por objetivos que se atribuyan a cada uno de los puestos de trabajo, que den lugar al devengo de este factor de productividad, tanto en lo referente al contenido de las prestaciones, como a su distribución dentro del ejercicio anual.

Dichas actividades serán consistentes en tareas propias del puesto de trabajo cuya concreción o condiciones, intensidad o programación impliquen un especial rendimiento en la realización de las tareas propias. De igual modo, la definición de estas actividades indicará la distribución de las mismas a lo largo del calendario anual, sin que su prestación pueda extenderse regularmente a la totalidad de la prestación anual.

Para el caso de que la negociación colectiva finalice sin acuerdo entre las partes, se considerarán como objetivos al respecto del presente factor de productividad los últimos aprobados por la Mesa General de Negociación. La negociación no podrá durar, desde que se convoque por cualquiera de las partes Mesa General con este objeto, más de 15 días hábiles.

2. La realización de estas tareas así definidas, conllevará la percepción del 25% de la cuantía global asignada como máxima para cada puesto conforme a lo previsto por los artículos 2.3 y 3.4 de este Reglamento. Si las tareas definidas para el puesto en concreto se han distribuido a lo largo de periodos determinados (semanas, meses, etc.), podrá percibirse la cantidad proporcional a las tareas realizadas en el mes siguiente a su realización.

3. De la definición por puesto de trabajo de las actividades, tareas y objetivos descritos en los apartados previos de este artículo, se dará conocimiento al Departamento de Recursos Humanos, y por cada jefatura de Servicio se irá comunicando mensualmente el cumplimiento de las mismas, en su caso, por los distintos empleados públicos, a los efectos del devengo de las cantidades correspondientes a este factor de productividad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

1. Los importes sobrantes resultantes de la aplicación individual del factor de productividad "Programa de formación" conforme a lo regulado en el artículo 6 de este Reglamento, podrán revertir en el resto de empleados públicos siempre que éstos hayan presentado una justificación en horas de formación superior a la indicada como mínima para percibir la totalidad del factor en el apartado 5 del citado artículo.

Elo sólo podrá acordarse en el último mes del año natural, tras realizar el cálculo correspondiente al remanente global existente en relación con este factor. El abono extraordinario se realizará a cada empleado público que lo haya justificado como indica el párrafo anterior, y la cuantía por hora de formación será la misma que hayan percibido en ese ejercicio por el pago ordinario del presente factor, sin perjuicio de lo que dispone el siguiente párrafo.

En el caso de que las justificaciones presentadas por los empleados públicos municipales conforme al párrafo primero de este apartado, superen el remanente en el cómputo que establece el párrafo segundo, dicho remanente se distribuirá de la siguiente forma: se irán abonando a todos los empleados que lo justifiquen por tramos de 10 horas de formación hasta que se agote el

Cód. Validación: 5KWC2WLSSELYC3GOTMVAEDAW4
Verificación: <https://palomaresdelrio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 11 de 13



remanente. En el caso de que un tramo concreto tenga más justificaciones que cantidad a abonar teniendo en cuenta el valor de la hora de formación, se distribuirá equitativamente sin atender a dicho valor relativo.

El remanente de este factor será abonado en el mismo periodo en que se realice el reconocimiento de la obligación del mismo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

Los importes sobrantes resultantes de la aplicación individual del factor de productividad "Programa de eficacia, interés e iniciativa" conforme a lo regulado en el artículo 7 de este Reglamento, podrán revertir en el resto de empleados públicos siempre que la cuantificación de la valoración de éstos, en relación con los parámetros que regulan el factor, sea superior a 30 puntos en el cuatrimestre natural.

Ello sólo podrá acordarse en el último mes del cuatrimestre natural, tras realizar el cálculo correspondiente al remanente global existente en relación con este factor y cuatrimestre. El abono extraordinario se realizará a cada empleado público en quien concurra el exceso de 30 puntos como indica el párrafo anterior; y la cuantía por punto será la misma que hayan percibido en ese período por el pago ordinario del presente factor, sin perjuicio de lo que dispone el siguiente párrafo.

En el caso de que la puntuación de los empleados públicos municipales conforme al párrafo primero de este apartado, superen el remanente en el cómputo que establece el párrafo segundo, dicho remanente se distribuirá de la siguiente forma: se irán abonando a todos los empleados que lo justifiquen por tramos de 10 puntos de factor hasta que se agote el remanente. En el caso de que un tramo concreto tenga más justificaciones que cantidad a abonar teniendo en cuenta el valor del punto, se distribuirá equitativamente sin atender a dicho valor relativo.

El remanente de este factor será abonado en el mismo periodo en que se realice el reconocimiento de la obligación del mismo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

El parámetro del factor de productividad "Programa de eficacia, interés e iniciativa" regulado en la letra d) del artículo 7.7, denominado "Flexibilidad en la interpretación de las funciones propias", no será de aplicación hasta que se produzca la aprobación definitiva de la nueva Relación de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.

La efectividad del factor de productividad denominado «Programa de Objetivos» regulado por el artículo 8 de este Reglamento quedará demorada a la aprobación por negociación colectiva del primer Programa de Objetivos, conforme a lo previsto en el apartado 1 del citado artículo. Dicha aprobación deberá, necesariamente, producirse antes del 30 de noviembre de 2025.

No obstante, ad interim, y hasta el 31 de diciembre de 2025, la incidencia respecto de la cuantía global asignada como máxima para cada puesto en este factor, es decir, el 25 por ciento, será distribuida de la siguiente forma en el resto de factores relacionados en su artículo 3:

- Programa presencial, o prevención del absentismo (30 %)
- Programa de formación (30 %)
- Programa de eficacia, interés e iniciativa (40%)

Los efectos económicos, dimanantes de la distribución señalada, tendrán incidencia desde el 1 de enero de 2025, produciéndose su abono junto con el pago que se realice en el segundo cuatrimestre.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.

1. No obstante lo dispuesto en las disposiciones adicionales, las prescripciones de este Reglamento se aplicarán, conforme a las disposiciones presupuestarias aprobadas, de forma retroactiva desde el 1 de enero de 2025, si llegada dicha fecha no se hubiere producido la publicación, debiéndose abonar las cantidades que con arreglo al contenido del Reglamento, se hubieran

Cód. Validación: 53K2M1SELYC63OTMVAEDAWA
Verificación: <https://sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 12 de 13



**PALOMARES DEL RÍO**

AYUNTAMIENTO

SECRETARÍA

devengado por los periodos comprendidos entre dicha fecha y su entrada en vigor, una vez justificado documentalmente el cumplimiento de cuanto en él se exige para el reconocimiento de la obligación.

2. La vigencia del presente Reglamento es indefinida, permaneciendo en vigor hasta la aprobación de un nuevo reglamento o su modificación con su correspondiente publicación. Las negociaciones para un nuevo Reglamento de Productividad deberán iniciarse antes de quince días naturales desde la fecha de solicitud de negociación por cualquiera de las partes negociadoras, las cuales no podrán solicitar negociación de nuevo Reglamento hasta transcurridos tres años desde su entrada en vigor.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA.

El presente Reglamento estará supeditado a su aprobación inicial por el Pleno del Ayuntamiento, sometiendo dicho acuerdo a su exposición pública por plazo de 30 días hábiles, mediante anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla y en el Tablón de Edictos. Si no se presentaran alegaciones, se tendrá por aprobado definitivamente sin necesidad de acuerdo plenario. El Reglamento entrará en vigor tras la publicación definitiva de su texto en dicho Boletín, y una vez transcurrido el plazo previsto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local."

Lo que se hace público para general conocimiento en la fecha de la firma electrónica, señalándose que contra este Acuerdo de aprobación definitiva del Reglamento que pone fin a la vía administrativa podrán interponer las personas interesadas directamente recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la presente publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, en las formas que establezcan las normas de dicha Jurisdicción. Todo ello sin perjuicio de cualquier otro recurso que estime pertinente.

EL ALCALDE-PRESIDENTE

Cód. Verificación: 53K2M1SEIYCS3OTMVAEDAW4
Verificación: <https://palomaresdelrio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 13 de 13

