

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

AJUNTAMENT DE CAPDEPERA

8783

Aprovació definitiva de la modificació del reglament de productivitat de l'Ajuntament de Capdepera.
Exp. 4016/2022

Finalitzat el termini per poder formular al·legacions contra l'acord adoptat per l'Ajuntament en Ple a la sessió del 4 d'agost de 2022, publicat en el *Bulletí Oficial de les Illes Balears* en data 27 d'agost de 2022, relatiu a la modificació del reglament de productivitat de l'Ajuntament de Capdepera, no s'ha produït cap al·legació. En conseqüència, de conformitat amb el que estableix l'article 49 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local, així com l'article 102 de la Llei 20/2006, de 15 de desembre, municipal i de règim local de les Illes Balears, queda definitivament aprovat la modificació del reglament.

Queda així:

REGLAMENT REGULADOR DELS CRITERIS D'ATORGAMENT DEL COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT DELS EMPLEATS PÚBLICS DE L'AJUNTAMENT DE CAPDEPERA

Exposició de motius

L'Ajuntament de Capdepera, en ús de la potestat reglamentària com a expressió del principi democràtic que li atorguen l'article 4.1.a) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local -LRBRL- i 100 de la Llei 20/2006, de 15 de desembre, municipal i de règim local de les Illes Balears -LRLIB-, i de la facultat prevista als articles 5 i 6 del Reial decret 861/1986, de 25 d'abril, pel qual s'estableix el règim de les retribucions dels funcionaris d'Administració Local, aprova el present Reglament, que s'aplicarà respectant, en tot cas, la resta de normativa sobre funció pública que sigui d'aplicació.

Mitjançant l'aplicació del sistema de Complement de Productivitat l'Ajuntament de Capdepera pretén valorar, amb objectivitat màxima, l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès i iniciativa amb la qual els empleats públics exerceixen les seves funcions, a fi d'obtenir una major i millor qualitat en la prestació del servei al ciutadà.

D'acord amb l'establert en l'article 5 del Reial decret 861/1986, de 25 d'abril, de règim de les retribucions dels funcionaris de l'Administració local, que en relació amb el complement de productivitat disposa que correspon al Batle de la Corporació la distribució de les quanties entre els diferents programes o àrees i l'assignació individual del complement de productivitat amb subjecció als criteris que sobre aquest tema hagi establert el Ple de la Corporació.

Atès que l'apreciació de la productivitat s'haurà de realitzar en funció de circumstàncies objectives relacionades directament amb l'acompliment del lloc de treball i dels objectius que se li assignin.

CAPÍTOL I

DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. Concepte

El complement de productivitat és un complement de lloc de treball que retribueix l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o iniciativa amb el qual s'exerceix un lloc de treball.

Es tracta, per tant, d'un element retributiu encaminat a fomentar l'aportació, esforç i implicació personal de l'empleat públic en l'organització de l'Ajuntament de Capdepera.

En cap cas, les quanties assignades per complement de productivitat durant un període de temps podran originar cap tipus de dret individual respecte de les valoracions o apreciacions corresponents a períodes successius.

Article 2. Àmbit d'aplicació

El present reglament serà aplicable per al càlcul de la productivitat que s'haurà d'abonar a tot el personal al servei de l'Ajuntament de Capdepera inclòs en l'àmbit d'aplicació del Conveni o del Pacte regulador de les condicions de treball de l'Ajuntament de Capdepera amb el



personal al seu servei.

Serà requisit indispensable per optar a percebre el complement de productivitat regulat en l'article 4 haver prestat serveis a l'Ajuntament de Capdepera com a funcionari o personal laboral per un període mínim d'un any.

No obstant l'anterior, queden expressament exclosos de l'àmbit d'aplicació del present reglament i, en conseqüència, no podran percebre cap quantitat en concepte de complement de productivitat:

1. El personal funcionari eventual o de confiança.
2. El personal funcionari o laboral que presti una relació de servei retribuïda o no de caràcter temporal com a conseqüència de convenis de col·laboració, inserció, pràctiques, formació i uns altres de similars (alumnes i docents d'escoles taller o tallers de formació, personal en règim de col·laboració social a l'empara del Reial decret 1447/1982, de 25 de juny, sobre mesures de foment de l'ocupació, ...).
3. El personal que exerceixi la condició de becari en qualsevol dels departaments municipals.
4. El personal o professional la relació de serveis amb l'Ajuntament de Capdepera de la qual es derivi d'un contracte administratiu (subjecte a la Llei de contractes de les Administracions Públiques).

CAPÍTOL II

QUANTIA I CRITERIS PER ESTABLIR EL REPARTIMENT DE LA PRODUCTIVITAT

Article 3. Quantia

La quantitat global destinada a l'assignació de complement de productivitat serà la disponible al pressupost aprovat, o si escau en el pressupost prorrogat, que s'incrementarà anualment, de conformitat amb allò previst en la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

La quantia del complement de productivitat es determinarà en funció del temps dedicat i dels resultats extraordinaris obtinguts, i es valorarà la repercussió que l'actuació del funcionari / de la funcionària hagi tingut en el compliment dels objectius de l'organització. L'estimació dels imports es durà a terme tenint en compte el Grup o Subgrup de classificació del funcionari i les retribucions corresponents al seu lloc de treball, així com les economies obtingudes com a conseqüència del seu interès i iniciativa personal. Per tal de garantir l'objectivitat de les quantitats assignades, els imports de les quals es consensuaran en la Mesa General de Negociació, respectant els límits establerts a l'art. 7 del RD 861/86, el Batle obrirà el procediment mitjançant Decret, el qual haurà de contenir almenys els següents apartats:

- Període d'aplicació i valoració de la productivitat a abonar.
- Quantitat màxima salarial que s'aplicarà al pagament de la productivitat.
- Delimitació justificativa del personal a la qual se li reconeixerà una quantia en concepte de productivitat i determinació de la massa salarial que s'aplicarà al pagament de productivitat en el seu conjunt.

Article 4. Criteris per establir el repartiment de la productivitat

Les quanties del complement de productivitat s'assignaran d'acord amb els següents paràmetres:

- Inclouran una puntuació d'1 a 10 punts, dels quals 60 punts seran el 100% de la quantia individual màxima a percebre per empleat, i es rebutjarà la resta de la puntuació obtinguda una vegada s'hagi aconseguit aquest màxim.
- Si s'obtingués una puntuació inferior a 60 punts, s'abonarà la productivitat del lloc concret sobre la base de criteris de proporcionalitat.

Article 5. Descripció dels paràmetres avaluable

1. Lideratge: Mesurarà l'aptitud de l'empleat en relació amb la seva posició en l'organització per liderar. Es tindrà especial atenció al lideratge motivacional, entès com aquell fenomen del grup que concorre quan la situació demanda que un individu influencii i coordini les activitats d'un grup cap a la consecució d'un objectiu comú.
2. Absentisme: Mesurarà amb caràcter general l'assistència al treball, i es ponderaran amb una menor puntuació les situacions administratives diferents de la d'actiu, IT per raó de malaltia comuna o accident no laboral superior a 20 dies, les indisposicions justificades o no, els permisos i llicències no retribuïdes o discrecionals, les llicències indegudament justificades i qualsevol absència injustificada.
3. Càrrega de treball impròpia: Càrrega de treball suportada per absència del personal del mateix Departament, bé per absentisme justificat o per absentisme no justificat i no hagi estat efectuada cap substitució, es tracti d'existència de plaça vacant no exercida o d'aquelles tasques alienes al seu propi lloc de treball que assumeixin voluntàriament.



4. Iniciativa i aportacions: Mesurarà la proposta de solucions o aportacions per a la superació o solució dels problemes generats en el curs del treball, disseny de documents o procediments administratius o de treball, fluxos de treball, manteniment administratiu, contribució a la creació d'una cultura organitzativa de bona administració.

5. Qualificació acadèmica addicional: Aquest paràmetre mesurarà la qualificació acadèmica personal de l'empleat superior a l'exigida per a l'accés al seu lloc de treball, i la seva incidència observable en l'increment del valor del seu treball. Juntament amb l'avaluació s'haurà d'adjuntar una còpia simple del títol que hagi aportat l'avaluat, si aquesta no obra a l'Ajuntament. S'entendrà com a tal Llicenciatura, Diplomatura, Grau Universitari, Màster oficial o de Postgrau, Doctorat, Batxillerat o equivalent.

6. Seguretat en les condicions de treball: Mesurarà la contribució individual a la consecució de les condicions de treball segures, amb especial atenció en aquells llocs de treball d'especial penositat, perillositat i ús d'EPI (Equip de Protecció Individual).

7. Activitat extraordinària: Mesurarà la contribució extraordinària en relació amb el treball i la predisposició a realitzar aquesta activitat, independentment que aquesta sigui remunerada.

8. Qualitat dels treballs: Mesurarà el grau de qualitat dels treballs, ja siguin de contingut manual o intel·lectual en termes de grau d'ajust a les prescripcions que li resultin d'aplicació i a la integració de tècniques de modernització i qualitat.

9. Flexibilitat en la interpretació de les funcions pròpies: Es mesurarà sobre la base del grau de flexibilitat demostrat per l'empleat en l'acte d'interpretació de les funcions pròpies en relació amb les comeses que se li encomanin. Per contra, no es computarà la rigidesa excessiva en la interpretació de les funcions pròpies.

El present paràmetre té per objecte valorar la responsabilització de l'empleat i el seu acte de concepció com a part d'una organització que necessita, per al seu bon funcionament, un grau d'enteniment entre les parts que la formen, tot conciliant els drets i deures laborals des de la interpretació d'una Administració Pública que ha d'anteposar l'interès general a l'interès particular.

10. Transparència, organització i reducció de temps i costos: Mesurarà l'aplicació de les mesures contingudes en la Llei de transparència, així com la reducció en els temps de treball i en els costos, tramitacions, atenció de comunicats de treball i les millores en l'organització i control d'expedients, atestats, bases de dades, patrimoni, etc

11. Carrera professional: La carrera professional del personal de l'Ajuntament de Capdepera és el conjunt ordenat de les seves oportunitats d'ascens i de les expectatives de progrés professional d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat. Aquesta carrera ha de contribuir, així mateix, a l'actualització i el perfeccionament de la qualificació d'aquest personal així com a la millora de la prestació del servei públic a l'Ajuntament de Capdepera.

El model de productivitat de carrera professional horitzontal s'estructura en quatre nivells en cadascun dels quals el professional ha de romandre un període mínim de temps per adquirir les competències necessàries per accedir al nivell superior.

El període mínim de serveis prestats per accedir a cada nivell és el següent:

- Nivell 1: 5 anys.
- Nivell 2: 10 anys.
- Nivell 3: 15 anys.
- Nivell 4: 20 anys.

Es consideren serveis prestats a aquest efecte de requisits d'experiència prèvia d'accés a la carrera professional horitzontal els períodes de temps en situació de servei actiu o en situació amb reserva de plaça exercits en un lloc del mateix cos o escala —i especialitats, si escau— o a una categoria professional equivalent en qualsevol Administració pública.

La quantia en còmput anual de la productivitat de carrera professional a cada nivell és la següent:

Funcionaris - Laborals	Subgrup A1 / Grup prof. A	Subgrup A2/ Grup prof. B	Subgrup B	Subgrup C1/ Grup prof. C	Subgrup C2/ Grup prof. D	Altres Agrup/ Grup prof. E
Nivell 1	687,50	625,00	562,50	500,00	437,50	375,00
Nivell 2	1.375,00	1.250,00	1.125,00	1.000,00	875,00	750,00
Nivell 3	2.062,50	1.875,00	1.687,50	1.500,00	1.312,50	1.125,00
Nivell 4	2.750,00	2.500,00	2.250,00	2.000,00	1.750,00	1.500,00

12. Saturació per càrrega laboral: Mesurarà l'excés de la càrrega laboral en el desenvolupament de la tasca habitual inherent al lloc de treball.



13. Altres paràmetres: Mesurarà amb els mateixos criteris de contribució a l'increment de la productivitat del factor treball altres paràmetres a especificar en el lloc reservat al present apartat en la fitxa d'avaluació.

Article 6. Període d'abonament del complement de productivitat

El complement de productivitat establert en el present reglament s'abonarà a mes vençut, sempre que constin en l'expedient els informes o fitxes individuals d'acord amb l'annex I del present reglament.

Disposició addicional primera

La proposta d'abonament del complement de productivitat la realitzarà el Batle o el regidor de l'àrea que es consideri competent per efectuar l'avaluació i haurà d'expressar, de forma individualitzada, la puntuació total obtinguda en la fitxa individual expressada al present document. Així mateix, haurà d'indicar quines són les circumstàncies que hagin estat tingudes en compte en cada cas individual.

El Batle o el Regidor de l'àrea podrà determinar un treballador de l'Ajuntament per col·laborar en l'avaluació, sota criteris objectius que posin de manifest la idoneïtat d'aquest col·laborador per a aquesta funció. En qualsevol cas s'haurà de seguir el següent ordre:

1. Cap del departament o àrea.
2. Desenvolupar funcions de prefectura o de cap de departament accidental.
3. Exercir la classificació professional més elevada del departament o àrea.
4. Tenir la major antiguitat respecte dels avaluats.
5. Altres criteris motivats.

Disposició addicional segona

No es considera absentisme la situació d'Incapacitat Laboral Transitòria que en còmput anual no superi els 20 dies laborables, ni tampoc les absències derivades de violència de gènere, en congruència amb la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

En qualsevol cas, es consideren com a dies efectius a l'efecte del còmput del període mínim d'assistència: les vacances, els dies d'assumptes propis, les llicències regulades, la IT per accident laboral o malaltia professional, la baixa per maternitat, la reducció de jornada per guarda legal i les excedències vinculades a la conciliació de la vida laboral i familiar.

Per contra, es descompten els dies per raó de situacions administratives diferents de la d'actiu, IT per raó de malaltia comuna o accident no laboral superior a 20 dies, les indisposicions justificades o no, els permisos i llicències no retribuïdes o discrecionals, les llicències indegudament justificades i qualsevol absència injustificada.

Disposició addicional tercera

La quantia global del complement de productivitat es fixarà anualment amb l'aprovació dels Pressupostos Generals de l'Ajuntament, sota negociació prèvia amb els agents socials, que per a l'exercici 2017 és de 278.992,67 €.

Aquesta quantia s'actualitzarà anualment com a mínim amb el percentatge de variació de la massa retributiva global que es reculli en la corresponent Llei de pressupostos generals de l'Estat. En els supòsits d'augment de la quantia global destinada al complement de productivitat, aquesta s'aplicarà de forma preferent a augmentar el percentatge destinat a la promoció de la carrera professional i a la correcció de l'absentisme.

Disposició addicional quarta

El model de fitxa d'avaluació serà el de l'annex 1.

Aquest reglament entrarà en vigor una vegada publicat íntegrament en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* i transcorregut el termini previst en l'art. 70.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local.

El present reglament romandrà vigent fins que se n'aprovi una modificació o derogació. Se'n revisarà anualment el funcionament.

Capdepera, 17 d'octubre de 2022

El batle

Rafel Fernández Mallol



**Annex I**

Avaluació a l'efecte d'assignació del COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT													
DEPARTAMENT:													
Nom i Llinatges de l'empleat:													
PARÀMETRE		VALORACIÓ (marcar amb una X)											
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Puntuació
1	Lideratge												
2	Absentisme												
3	Càrrega de treball impròpia												
4	Iniciativa i aportacions												
5	Qualificació acadèmica addicional												
6	Seguretat en les condicions de treball												
7	Activitat extraordinària												
8	Qualitat dels treballs												
9	Flexibilitat en la interpretació de les funcions pròpies												
10	Transparència, organització, reducció de temps i costos												
11	Carrera professional												
12	Saturació càrrega laboral												
13	Altres paràmetres (especificar)												
Total de Punts													
Factor de correcció IT*													
Total Euros													
Altres paràmetres valorats:													
Motivació de l'elecció de l'empleat amb l'avaluació:													
Signatura Batle o Regidor d'àrea							Signatura i càrrec de l'empleat.						