



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

AYUNTAMIENTO DE ALGAIDA

14835

Aprobación definitiva del Reglamento regulador del complemento de productividad del personal del Ayuntamiento de Algaida

Aprobado inicialmente el Reglamento regulador del complemento de productividad del personal del Ayuntamiento de Algaida, en sesión de día 2 de octubre de 2025, y dado que durante el plazo de exposición pública no se ha presentado ninguna reclamación, y por tanto se considera aprobado definitivamente, se publica íntegramente en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y en la Ley 20/2006, de 15 de diciembre, municipal y de régimen local de las Illes Balears.

Recursos

Contra la aprobación definitiva de este reglamento se puede interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de las Illes Balears en el plazo de dos meses contados desde el día de la presente publicación, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 10.1.b y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Algaida, en la fecha de la firma electrónica (16 de diciembre de 2025)

La alcaldesa

Margarita Fullana Arrom

REGLAMENTO REGULADOR DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE ALGAIDA

Exposición de motivos

El artículo 24.c) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, establece como factores a tener en cuenta por las correspondientes leyes de cada administración pública a la hora de determinar la cuantía y la estructura del complemento de productividad “el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario ejerce su trabajo y el rendimiento o resultado obtenido”.

En este sentido, el artículo 121.3.d) de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la función pública de la comunidad autónoma de las Illes Balears (LFPCAIB), establece que el complemento de productividad retribuye el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desarrolla el trabajo y el rendimiento o los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño.

Además, el artículo 39.2 de la LFPCAIB dispone que los sistemas de evaluación deben ser públicos y deben garantizar la objetividad y la imparcialidad de los resultados, los cuales deben tenerse en cuenta en el concepto retributivo ligado a la productividad y pueden dar lugar al reconocimiento de recompensas.

Así pues, el complemento de productividad en el sector público debe abonarse bajo los criterios que establece la ley. La introducción de este beneficio fue pensada para incentivar, identificar y premiar esfuerzos, actitudes y actuaciones extraordinarias en los funcionarios públicos y luchar así contra viejos vicios de funcionamiento de la administración pública.

Asimismo, respecto del complemento de productividad debe tenerse en cuenta las disponibilidades presupuestarias anuales fijadas en el Presupuesto municipal.

Esta normativa regula el complemento de productividad como el elemento retributivo del grado de interés, iniciativa o esfuerzo con el que, voluntariamente, el empleado público ejerce su tarea y pretende premiar su contribución al cumplimiento de los objetivos de la organización municipal, objetivos que deberán definirse y establecerse.

Artículo 1. Objeto, ámbito y finalidad

1. Es objeto de este Reglamento regular la estructura, criterios de aplicación, cuantificación y gestión del complemento de productividad, de acuerdo con el artículo 24.c) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), el artículo 121.3.d) de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la función pública de la comunidad autónoma de las Illes Balears y el artículo 5 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, que aprueba el régimen de retribuciones de los funcionarios de la administración local.

Al mismo tiempo, será aplicable al personal laboral, al amparo de lo establecido en el artículo 27 del TREBEP.

2. Este Reglamento se aplica al personal funcionario tanto de carrera como interino, al personal laboral fijo o temporal, al personal con habilitación de carácter nacional, que se encuentre en situación de servicio activo en el Ayuntamiento, con independencia del área de la que dependan jerárquica y funcionalmente.

Con carácter general, queda excluido el personal funcionario interino y laboral temporal con una duración de contrato no superior a seis meses, excepto en los casos en que, por las características del puesto y el tiempo de prestación de servicios, pueda evaluarse el cumplimiento de los objetivos vinculados a la productividad.

En todo caso, quedan excluidos del ámbito de aplicación del reglamento y, por tanto, no podrán percibir cantidad alguna de complemento de productividad, el siguiente personal:

- a.El personal público adscrito a planes de ocupación temporal, de duración igual o inferior a un año.
- b.El personal funcionario o laboral que preste una relación de servicio retribuida o no de carácter temporal como consecuencia de convenios de colaboración, inserción, prácticas, formación y otros similares (docentes de escuelas taller o talleres de formación, personal en régimen de colaboración social al amparo del Real Decreto 1447/1982, de 25 de junio, sobre medidas de fomento del empleo, ...).
- c.El personal adscrito a programas de formación y trabajo subvencionados por otras administraciones públicas.
- d.El personal o profesional que derive de un contrato sujeto a la Ley de contratos de las administraciones públicas.
- e.El personal que haya sido objeto de una sanción disciplinaria firme en vía administrativa, por falta grave o muy grave, dentro de los dos años anteriores.

Sin perjuicio del complemento de productividad regulado en este Reglamento, el personal podrá asumir, de manera temporal, funciones diferentes de las correspondientes a su puesto de trabajo, con derecho, si procede, a percibir las retribuciones que correspondan. Esta situación requerirá, en todo caso, la tramitación del expediente administrativo correspondiente.

3. El complemento de productividad retribuye el especial rendimiento, la actividad extraordinaria, el interés y la iniciativa con que los empleados públicos ejercen sus funciones, con independencia del rango del mismo en la estructura administrativa y del nivel de complemento de destino que tenga asignado el puesto que ocupa dentro de los establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo.

Por tanto, se constituye como un elemento retributivo motivador, encaminado a fomentar la implicación de los empleados públicos en el funcionamiento del Ayuntamiento de Algaida.

En ningún caso, los importes asignados por el complemento de productividad originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a sucesivos periodos.

Artículo 2. Concepto del complemento de productividad

El complemento de productividad es una retribución complementaria, no consolidable, de naturaleza subjetiva en tanto que depende de manera directa del trabajo efectivamente realizado por el empleado, sin perjuicio de que, para el reconocimiento y la asignación del mismo deba realizarse una previa valoración de los criterios objetivos relacionados directamente con el puesto de trabajo.

Los complementos de productividad regulados por este reglamento deben asignarse de forma individual, sin que quepa el pago de manera genérica por categorías, grupos, áreas o departamentos municipales.

Artículo 3. Criterios evaluables

3.1. Se establecen los siguientes criterios para fijar los objetivos para el reconocimiento y asignación del complemento de productividad:

A. Iniciativa

Se valora la aportación de ideas y sugerencias para la mejora del servicio, propuesta de soluciones ante los problemas de gestión o

anticipación a los mismos y la actitud proactiva ante el objetivo de mejora del rendimiento de trabajo.

También se valorará el diseño de documentos o procedimientos administrativos o de trabajo, flujos de trabajo, mantenimiento administrativo y la contribución a la creación de una cultura organizativa de buena administración.

B. Especial rendimiento

Se valora la celeridad y el buen resultado en el desarrollo de las tareas del puesto de trabajo. Asimismo, se valorará la cantidad de tareas y el resultado del trabajo. En el caso del personal encargado de áreas, se valorará la planificación y distribución de las tareas entre el personal a su cargo y el seguimiento llevado a cabo sobre estos y el área en general.

C. Interés

Se valorará la implicación en el perfecto cumplimiento de las tareas asignadas. Se valorará el grado de responsabilidad asumido por el trabajador/a, además del que se derive propiamente del puesto de trabajo y se tendrá en cuenta la rápida asistencia a los servicios demandados.

3.2. Los diferentes criterios para la asignación del complemento de productividad son compatibles entre sí.

En cualquier caso, no podrá percibirse de manera simultánea más de un complemento de productividad.

3.3. Compatibilidad entre el complemento de productividad y las horas extraordinarias:

1.El complemento de productividad es, con carácter general, compatible con la realización de horas extraordinarias, siempre que el motivo u objeto de cada una de las retribuciones sea diferente y no se compense una misma tarea o función por ambos conceptos.

2. A tal efecto, se considerarán incompatibles las situaciones en las que las horas extraordinarias y el complemento de productividad retribuyan exactamente la misma actividad, tarea o función realizada por el trabajador/a en un mismo período de tiempo. En estos casos, solo podrá aplicarse una de las dos modalidades retributivas.

3. En situaciones que requieran una respuesta ágil y eficaz, y siempre que existan razones de interés público debidamente justificadas —como situaciones de urgencia, servicios que no puedan aplazarse o incidencias que afecten al normal funcionamiento de la actividad municipal—, podrá autorizarse, con carácter general, la compatibilidad entre el complemento de productividad y las horas extraordinarias para todo el personal funcionario, aunque afecten al mismo ámbito funcional o tarea concreta.

Esta compatibilidad se autorizará por la Alcaldía mediante resolución motivada, con la correspondiente acreditación de la necesidad y urgencia de la actuación, garantizando en todo momento los principios de proporcionalidad, transparencia y una gestión responsable de los recursos públicos.

4. En todo caso, la compatibilidad estará condicionada a:

- La existencia de autorización previa de las horas extraordinarias.
- La tramitación del procedimiento correspondiente para el reconocimiento del complemento de productividad.
- El informe favorable de la Intervención municipal, que deberá garantizar la ausencia de duplicidades retributivas o de infracción de los límites legales de jornada y compensación.

Artículo 4. Cumplimiento de los objetivos

El/la jefe/a técnico/a responsable (en caso de que exista) y el/la concejal/a o alcalde/esa competente formularán semestralmente la propuesta final de valoración, en relación con el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos en la propuesta inicial.

Artículo 5. Determinación de la cuantía individual

Ver Anexo III de este Reglamento.

Artículo 6. Procedimiento: iniciación, tramitación y resolución

6.1. El procedimiento de reconocimiento y asignación del complemento de productividad se iniciará de oficio mediante una propuesta inicial del jefe/a técnico/a responsable (en caso de que exista) y del/de la concejal/a correspondiente o alcalde/esa.

En la propuesta inicial se especificará lo siguiente:



- Actividad, servicio o circunstancia que motiva la propuesta de concesión del complemento de productividad. Estas circunstancias deben ser de carácter objetivo y estar relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y los objetivos asignados a este.
- Criterios del artículo 3 de este Reglamento en el que se fundamenta la concesión del complemento de productividad.
- Período de tiempo.
- Nombre del empleado propuesto.

Se adjunta al Reglamento el modelo de propuesta inicial como Anexo I.

6.2. Una vez realizado el contenido de la propuesta inicial, el jefe técnico responsable (en caso de que exista), junto con la concejalía correspondiente o Alcaldía, presentará la propuesta final a la Mesa General de Negociación. En este sentido, se revisarán todas las propuestas finales presentadas desde la última convocatoria y se comprobará que se ajustan a lo dispuesto en este Reglamento.

Se adjunta modelo de la propuesta final como Anexo II.

6.3. Negociada la propuesta, la Alcaldía del Ayuntamiento resolverá el procedimiento mediante decreto, previo informe de la Intervención..

Artículo 7. Absentismo justificado y derecho a percibir el complemento de productividad

En caso de absentismo justificado (por motivos médicos, permisos legalmente reconocidos u otras causas debidamente acreditadas), el personal mantendrá el derecho a percibir el complemento de productividad correspondiente al trabajo efectivamente realizado, aunque este no esté totalmente finalizado, siempre que pueda acreditarse que se ha llevado a cabo una parte sustancial de las tareas asignadas y que el resultado parcial es evaluable y útil para el servicio.

Artículo 8. Determinación de la cuantía global anual

Corresponde al Pleno del Ayuntamiento de Algaida, en la aprobación del Presupuesto Municipal, fijar la cantidad global máxima destinada a la asignación de los complementos de productividad al personal del Ayuntamiento, sin que pueda superar el límite establecido en el artículo 7 del Real Decreto 861/1986 de 25 de abril, por el cual se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local.

Si la cuantía total de las productividades propuestas supera la dotación presupuestaria asignada, el importe se distribuirá de manera proporcional (ponderada) entre los trabajadores/as beneficiarios, de acuerdo con los criterios establecidos en el anexo de valoración y puntuación.

Artículo 9. Período de abono del complemento

El complemento de productividad se abonará, si corresponde, semestralmente.

Artículo 10. Entrada en vigor

En aplicación del artículo 103 de la Ley 20/2006, de 15 de diciembre, municipal y de régimen local de las Illes Balears, el Reglamento entrará en vigor cuando se haya publicado íntegramente en el Boletín Oficial de las Illes Balears y cuando haya transcurrido el plazo de quince días hábiles que indica el artículo 113 de la Ley 20/2006

ANEXO I

Propuesta inicial de objetivos del complemento de productividad

JEFE/A TÉCNICO/A RESPONSABLE (SI PROCEDE):	
ALCALDÍA O CONCEJALÍA:	
NOMBRE DEL EMPLEADO/A:	
CIRCUNSTANCIA QUE MOTIVA LA PROPUESTA:	
PERÍODO DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD:	
CRITERIOS EVALUABLES	DESCRIPCIÓN
Iniciativa:	
Eficacia:	
Interés:	
Cuantía (€):	

**ANEXO II****Propuesta final para el reconocimiento del complemento de productividad**

JEFE/A TÉCNICO/A RESPONSABLE (SI PROCEDE): ALCALDÍA O CONCEJALÍA:	
NOMBRE DEL EMPLEADO/A:	
CIRCUNSTANCIA QUE MOTIVA LA PROPUESTA:	
PERÍODO DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD:	
CRITERIOS EVALUABLES (de acuerdo con la propuesta inicial)	EVALUACIÓN DE LOS CRITERIOS:
Iniciativa:	
Eficacia:	
Interés:	
Cuantía (€):	

ANEXO III**Sistema de ponderación para la valoración de las propuestas de complemento de productividad**

Con la finalidad de garantizar un reparto equitativo, objetivo y proporcionado del complemento de productividad entre los diferentes subgrupos profesionales en el Ayuntamiento, se establecen importes orientativos máximos por semestre, en función de la clasificación profesional del puesto de trabajo.

Los importes han sido determinados mediante un sistema de valoración ponderada, fundamentado en criterios de responsabilidad, complejidad de funciones, requisitos de titulación y nivel de decisión asociado a cada subgrupo. Para establecer esta ponderación, se ha aplicado la siguiente regla:

El subgrupo AP percibirá, como máximo, la mitad de lo que percibe el subgrupo A1.

A partir de esta referencia y ajustando los valores para que la suma total de los puntos ponderados sea 15, se han asignado los siguientes valores ponderados por subgrupo:

Subgrupo	Valor ponderado
A1	4,14
A2	3,48
C1	2,98
C2	2,32
AP	2,07

Sobre esta base, se ha establecido un importe máximo orientativo por semestre y por trabajador/a, proporcional al peso ponderado asignado a cada subgrupo. El importe máximo de referencia se ha fijado en 650 euros para el subgrupo A1, y el resto se ha calculado proporcionalmente, según la fórmula siguiente:

Importe máximo = (Valor ponderado por subgrupo / Valor ponderado de A1) × 650 euros

Esto da lugar a los siguientes importes máximos orientativos por semestre y por trabajador/a:

- Subgrupo A1: 650 €
- Subgrupo A2: 550 €
- Subgrupo C1: 470 €
- Subgrupo C2: 365 €
- Subgrupo AP: 325 €

Estos importes tienen carácter no vinculante y no generan derecho automático a percibirlos en su totalidad, ya que el abono efectivo quedará condicionado al logro de los objetivos establecidos, a la valoración técnica del rendimiento, a la disponibilidad presupuestaria y al régimen jurídico aplicable.