

ADMINISTRACIÓN LOCAL**Ayuntamiento de Fuente Palmera**

BOP-A-2026-1528

ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA DEL REGLAMENTO REGULADOR DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD**Don Francisco Javier Ruiz Moro, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Fuente Palmera (Córdoba), hace saber:**

Que el Pleno del Ayuntamiento, en sesión ordinaria, celebrada en primera convocatoria el pasado día 12 de marzo de 2026, adoptó entre otros el siguiente acuerdo: aprobar inicialmente el Reglamento Regulador del Complemento de Productividad del Ayuntamiento de Fuente Palmera (Expte. Gex núm. 2167/2026).

Dicha aprobación inicial fue publicada en el Boletín Oficial de la Provincia, número 55, de 19 de marzo de 2026. Transcurrido el plazo para presentar alegaciones y no habiendo sido presentada ninguna alegación al expediente, queda aprobado definitivamente el Reglamento Regulador del Complemento de Productividad del Ayuntamiento de Fuente Palmera cuyo texto íntegro se hace público, para su general conocimiento y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen local, con el siguiente tenor literal:

Código Seguro de Verificación (CSV): C42A 9DC9 F822 0F48 EABE **Fecha Firma:** 13-05-2026 07:57:31

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

**Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba**

C42A9DC9F8220F48EABE

“REGLAMENTO REGULADOR DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD (PERSONAL FUNCIONARIO) Y DEL RENDIMIENTO (PERSONAL LABORAL) DEL AYUNTAMIENTO DE FUENTE PALMERA.

PREÁMBULO

El presente reglamento tiene como objetivo establecer los criterios objetivos para la asignación del complemento de productividad al personal funcionario y al personal laboral del Ayuntamiento de Fuente Palmera, de conformidad con La Ley 30/1984 de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en el artículo 23.3 c) recogió el concepto de productividad como aquel destinado a “retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo”, en un intento de que las distintas Administraciones articularan mecanismos para incentivar a los empleados públicos, cara a la consecución de determinados objetivos.

El artículo 5 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, establece que el complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo, siendo competencia del Pleno la determinación de la cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad, así como el establecimiento de los criterios para su asignación, quedando como competencia del Alcalde la distribución de dicha cantidad.

La entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), supuso una serie de cambios importantes en la estructura de las retribuciones en el empleo público, bajo la denominada “evaluación del desempeño” y la “carrera profesional”.

La Exposición de Motivos del Estatuto Básico del Empleado Público, establecía que “elemento fundamental de la nueva regulación es, en cualquier caso, la evaluación del desempeño de los empleados públicos, que las Administraciones Públicas deberán establecer a través de procedimientos fundados en los principios de igualdad, objetividad y transparencia. La evaluación periódica deberá tenerse en cuenta a efectos de la promoción en la carrera, la provisión y el mantenimiento de los puestos de trabajo y para la determinación de una parte de las retribuciones complementarias, vinculadas precisamente a la productividad o al rendimiento.

Generalizando algunas experiencias que ya existen en el ámbito de nuestras Administraciones Públicas, se introduce así un factor de motivación personal y de control interno, que es común a las reformas del empleo público que se han adoptado o se están articulando en el ámbito europeo. Es obvio, en efecto que, las oportunidades de promoción y, en alguna medida, las recompensas que corresponden a cada empleado público ha de relacionarse con la manera en que realiza sus funciones, en atención a los objetivos de la organización, pues resulta injusto y contrario a la eficiencia que se dispense el mismo trato a todos los empleados públicos, cualquiera que sea el rendimiento y su actitud ante el servicio”.

Por su parte, el artículo 20 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), viene a referirse a la

Código Seguro de Verificación (CSV): C42A 9DC9 F822 0F48 EABE **Fecha Firma:** 13-05-2026 07:57:31

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



C42A9DC9F8220F48EABE

evaluación del desempeño, si bien, la entrada en vigor del mismo se encuentra demorada hasta el desarrollo de las leyes de función pública que se dicten en desarrollo de aquel, tal y como así se establece en la Disposición Final 4ª del TREBEP. No obstante, esta demora, hay que señalar que, tal y como se indicaba en párrafos anteriores a éste, el sistema hay que entenderlo y enfocarlo a la “evaluación del desempeño”, tal y como expresamente se recoge en la Exposición de Motivos del propio TREBEP.

En este sentido, establece el artículo 20 que “Las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados públicos”, definiendo ésta como “el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados”.

El complemento de productividad tal y como queda regulado en el TREBEP, es una retribución complementaria que forma parte de las retribuciones globales de los empleados públicos, con lo cual, la percepción o no de este complemento retributivo, no queda a merced de la voluntad de los gestores públicos, como tradicionalmente se ha entendido, sino a merced de la evaluación del desempeño periódico que se ha de llevar a cabo, razón por la que resulta fundamental e imprescindible la aprobación de este reglamento en el seno de este Ayuntamiento, al venir precisamente a establecer un sistema objetivo que permite llevar a cabo la evaluación periódica del desempeño de los empleados públicos, midiendo el interés, iniciativa, esfuerzo y resultados obtenidos por cada empleado público, para en su caso, llevar a cabo la asignación individualizada de este complemento retributivo a que tienen derecho.

En definitiva, en la línea de lo que exige el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, viene a establecerse un sistema objetivo de evaluación del desempeño, entendiendo que ese mayor rendimiento objeto de evaluación, constituye una extensión o prolongación del desempeño y del contenido propio del puesto, donde los factores de titulación exigida para el puesto, de dedicación, especial complejidad técnica, formación, etc., son objeto de despliegue por parte del empleado público en la generación de ese especial rendimiento.

ARTÍCULO 1. OBJETO Y RÉGIMEN JURÍDICO

El objeto del presente reglamento lo constituye la fijación de unos criterios para la asignación de estas retribuciones, y el establecimiento de un sistema que permita llevar a cabo la evaluación del desempeño de los empleados públicos del Ayuntamiento de Fuente Palmera, midiendo el interés, iniciativa, esfuerzo y resultados obtenidos por cada empleado público, en definitiva, un sistema de regulación de la cuantificación y gestión del complemento de productividad/incentivo al rendimiento, como elemento que forma parte de la retribución de los empleados públicos, en atención a los principios recogidos en el artículo 5 y 7.2 b) del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, artículos 20.1 y 24 c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, así como el artículo 129.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Código Seguro de Verificación (CSV): C42A 9DC9 F822 0F48 EABE Fecha Firma: 13-05-2026 07:57:31

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



C42A9DC9F8220F48EABE

ARTÍCULO 2. ÁMBITO APLICACIÓN

El presente reglamento será de aplicación a los empleados públicos del Ayuntamiento de Fuente Palmera que, ostentando la condición de funcionarios y Personal laboral.

El importe de la productividad de cada área se distribuirá entre el personal adscrito a la misma, conforme al informe-propuesta de cada área, según lo dispuesto en el presente reglamento.

ARTÍCULO 3. NATURALEZA DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

El complemento de productividad tiene carácter no consolidable y está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria, el interés o iniciativa en el desempeño del puesto de trabajo.

El complemento de productividad no se percibirá en periodo vacacional ni en bajas laborales.

ARTÍCULO 4.- CONCEPTOS QUE ENGLOBAN AL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD E INCENTIVO AL RENDIMIENTO

El artículo 24 del TREBEP, recoge que las retribuciones complementarias de los empleados públicos atenderán, entre otros factores, al grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.

Por su parte, el complemento de productividad descrito en 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, está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo y su contribución a los resultados u objetivos propuestos.

Se entiende por interés, iniciativa o esfuerzo, la capacidad propia del empleado público para llevar a cabo el desempeño de sus funciones anticipándose a acontecimientos imprevistos, con la mayor rentabilidad y con el despliegue de fuerzas necesarias para la consecución del máximo rendimiento, en definitiva, una actitud proactiva del empleado público ante el objetivo de mejora del rendimiento del trabajo.

1. 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 o invertidos para su consecución.

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

3. Se entiende por actividad extraordinaria la actitud positiva ante las necesidades de actividades extraordinarias, colaboración en la resolución de problemas que exigen un esfuerzo mayor; asunción de tareas extraordinarias que aportan valor añadido al resultado de su trabajo, o que cubren necesidades sobrevenidas.

Código Seguro de Verificación (CSV): C42A 9DC9 F822 0F48 EABE **Fecha Firma:** 13-05-2026 07:57:31

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



C42A9DC9F8220F48EABE

4. El complemento de productividad, aunque tal y como se establece en el TREBEP, y se recoge en el preámbulo de este reglamento, forma parte de las retribuciones complementarias de los empleados públicos, a diferencia del salario base, complemento de destino y complemento específico, no es consolidable, y tiene una naturaleza subjetiva, en tanto en cuanto depende de manera directa del trabajo efectivamente realizado por el empleado público, quedando su percepción a merced de la evaluación periódica del desempeño que se regula en este reglamento, acorde con los cometidos, funciones y responsabilidades asignadas a cada puesto en la Relación de Puestos de Trabajo.

ARTÍCULO 5.- APLICACIONES PRESUPUESTARIAS Y DEVENGO

1. El Ayuntamiento de Fuente Palmera recogerá en el presupuesto municipal dos aplicaciones presupuestarias destinadas a retribuciones en concepto de evaluación del desempeño (complemento de productividad para el personal funcionario, e incentivo al rendimiento para el personal laboral), cuyas cuantías, al constituir retribuciones de los empleados públicos, serán objeto de incremento anual, conforme la Ley de Presupuestos Generales del Estado en la misma cuantía que se incrementen el resto de retribuciones de los empleados públicos, y con arreglo a la misma legislación. En caso de aumento de estos, también se tendrá en cuenta el incremento correspondiente.

2. La cuantía global del complemento de productividad no podrá exceder del porcentaje establecido en el artículo 7.2 b) del Real Decreto 861/1986, sobre los costes totales de personal (Hasta un máximo del 30 por 100 para complemento de productividad) que aparecerán determinados globalmente en el presupuesto municipal.

3. El importe de las aplicaciones presupuestarias de productividad/incentivo al rendimiento, se distribuirán entre todo el personal que ocupe puestos en el Ayuntamiento de manera fija.

4. El abono de la cantidad resultante en términos económicos tras la evaluación del desempeño, se llevará a cabo con ocasión del pago de la nómina del mes para cada uno de los trimestres, respectivamente, salvo en el caso de ceses del personal por jubilación, fallecimiento, o incapacidad permanente, en cuyo caso, y de forma excepcional, se abonará con ocasión del abono de la nómina del mes del cese, previa evaluación del desempeño referido a alguno de los periodos totales o parciales del apartado anterior.

ARTÍCULO 6. SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La Evaluación del Rendimiento para el reconocimiento y asignación del complemento de productividad y de incentivo al rendimiento, se llevará a cabo mediante un Informe que se emitirá para cada uno de los periodos objeto de evaluación, sobre el grado de cumplimiento de los criterios que se recogen en este artículo del reglamento, los cuales se encuentran compuestos de varios factores.

Asimismo, la Alcaldía, en colaboración con las Jefaturas de las distintas áreas, fijarán los objetivos específicos a alcanzar para cada anualidad, de modo que la evaluación del desempeño se realizará

Código Seguro de Verificación (CSV): C42A 9DC9 F822 0F48 EABE **Fecha Firma:** 13-05-2026 07:57:31

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



C42A9DC9F8220F48EABE

teniendo en cuenta el grado de consecución del objetivo u objetivos específicos dentro de los criterios marcados que se describen a continuación.

1. Encomienda de otras funciones: (máx. 35 puntos).
2. Grado de cumplimiento de objetivos y tareas asignadas (máx. 10 puntos).
3. Colaboración y predisposición en el trabajo. Implicación en campañas (máx. 10 puntos).
4. Sustitución a compañeros en periodo vacacional o bajas laborales (máx. 30 puntos).
5. Formación continua y participación en proyectos municipales. (máx. 15 puntos)

ARTÍCULO 7. PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN

La evaluación será realizada por el/la responsable del área correspondiente, con informe motivado.

Los resultados serán revisados por Recursos Humanos y validados por el órgano competente.

El proceso de evaluación será trimestral, según acuerdo previo.

ARTÍCULO 8. CONTROL Y TRANSPARENCIA

La asignación del complemento de productividad se realizará mediante resolución motivada de la Alcaldía-Presidencia previa reunión y elaboración de acta por parte del Equipo de Gobierno. Se dará publicidad interna de los resultados agregados, garantizando la confidencialidad de los datos personales.

En ningún caso el complemento de productividad será asignado en periodo vacacional o en situaciones de baja laboral.

ARTÍCULO 9. CUANTÍA Y LIMITES PRESUPUESTARIOS

El importe del complemento de productividad estará condicionado a la disponibilidad presupuestaria, según lo previsto en el Capítulo I del presupuesto de personal.

El importe individual podrá oscilar, con carácter orientativo, entre 50 y 400 euros netos por evaluación, sin perjuicio de lo dispuesto en acuerdos o convenios vigente, a excepción de casos puntuales en los que dicho aumento debe estar motivado y justificado por el jefe de área.

En casos muy excepcionales se podrá asignar una cuantía superior a la establecida, siempre y cuando quede debidamente justificada.

ARTÍCULO 10. RÉGIMEN DE REVISIÓN

El presente reglamento podrá ser objeto de revisión anual por acuerdo de la Mesa General de Negociación o cuando lo exijan modificaciones legales, organizativas o presupuestarias.

Código Seguro de Verificación (CSV): C42A 9DC9 F822 0F48 EABE **Fecha Firma:** 13-05-2026 07:57:31

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



C42A9DC9F8220F48EABE

ANEXO I – ESCALA DE VALORACIÓN Y CUANTÍAS ORIENTATIVAS

ITEM	PUNTOS
Encomienda de otras funciones	35 puntos
Grado de cumplimiento de objetivos y tareas	10 puntos
Colaboración y predisposición en el trabajo. Implicación en campañas.	10 puntos
Sustitución a compañeros en periodo vacacional o bajas	30 puntos
Formación continua y participación en proyectos municipales	15 puntos
TOTAL	100 PUNTOS

BAREMO	IMPORTE ECONÓMICO
90-100	400 €
75-89	300 €
60-74	200 €
45-59	100 €
21-45	50 €
<20	0

DISPOSICIÓN FINAL

El presente, comenzará a aplicarse a los quince días de la publicación de su texto íntegro en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, manteniendo su vigencia hasta que se acuerde una nueva modificación de la misma o su derogación expresa.

Contra la presente, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

Lo que se hace publico para general conocimiento.

En Fuente Palmera (Córdoba), en la fecha indicada en la firma electrónica.

Firmado El Alcalde: Francisco Javier Ruiz Moro.

Fuente Palmera, 7 de mayo de 2026.– El Alcalde-Presidente, Francisco Javier Ruiz Moro.

Código Seguro de Verificación (CSV): C42A 9DC9 F822 0F48 EABE Fecha Firma: 13-05-2026 07:57:31

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



C42A9DC9F8220F48EABE