

OTRAS ENTIDADES

Consorcio Provincial de Prevención y Extinción de Incendios de Córdoba

BOP-A-2026-3484

ANUNCIO

**CONSORCIO PROVINCIAL DE PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS Y DE
PROTECCIÓN CIVIL DE CÓRDOBA**

Finalizado el periodo de exposición pública y habiéndose resuelto las reclamaciones presentadas, la Junta General del Consorcio, en sesión de 7 de octubre de 2026, ha acordado la aprobación definitiva del Reglamento de Productividad del Personal operativo del Consorcio Provincial de Prevención y Extinción de Incendios de Córdoba, aprobados inicialmente por la Junta General del Consorcio, en sesión celebrada el día 4 de junio del 2026, y publicada en el BOP viernes, 12 de junio de 2026, nº 112; procediéndose a la publicación de su texto íntegro:

**“REGLAMENTO DE PRODUCTIVIDAD PARA EL PERSONAL OPERATIVO DEL
CONSORCIO PROVINCIAL DE PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS DE CÓRDOBA****EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en su artículo 23.3 c), definía el complemento 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”.

Asimismo, el artículo 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, establece como factores a tener en cuenta por las correspondientes leyes de cada Administración Pública a la hora de determinar la cuantía y estructura del complemento de productividad, “el grado de interés, iniciativa- va o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultado obtenido”.

El artículo 20 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, establece que las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados. Dichos sistemas se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.

Por su parte, a colación de ello, el Capítulo III de la Ley 5/2023 de 7 de junio, de Función Pública de Andalucía determina la creación del complemento tanto del puesto, que responde a los parámetros ya existentes en la estructura retributiva del Consorcio como el complemento por desempeño que en este caso

Código Seguro de Verificación (CSV): 7387 74D4 083E F757 14BD**Fecha Firma:** 20-10-2026 08:33:14

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

**Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba**

738774D4083EF75714BD

es el que está vinculado a la obtención de la evaluación positiva del mismo y por tanto la estructura retributiva ha cambiado y debe procederse a la adaptación con la finalidad del logro de los principios a que se aludió anteriormente.

Lo anteriormente expuesto, así como objetivos del Consorcio Provincial de Prevención y Extinción de Incendios de Córdoba se han de poner en relación con el nuevo sistema legal estipulado con respecto a dos conceptos básicos, tanto los niveles retributivos como los mecanismos de evaluación. Así, y según Ley 5/2023 de Función Pública de Andalucía, en su artículo 66 se refiere al Complemento por Desempeño destinado a retribuir la evaluación positiva del desempeño conforme a lo establecido en dicha norma.

Por su parte, 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, determina 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. 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.

La introducción de este beneficio fue pensada para incentivar, identificar y premiar esfuerzos, actitudes y desempeños extraordinarios en los funcionarios públicos y luchar así contra viejos vicios de funcionamiento de la administración pública. Por eso se ha introducido un sistema objetivo, medible y sujeto a control pues su éxito depende de que se premie precisamente aquel empleado cuya actitud y rendimiento está por encima del exigible, ya sea porque acepta cuando las circunstancias requieran mayores responsabilidades, nuevas tareas y se ocupa de estar permanentemente actualizado y formado para atender con la mayor profesionalidad y diligencia los cometidos de su puesto de trabajo en orden a que todo esto redunde en una mejora hacia el servicio a los ciudadanos y la calidad en el funcionamiento administrativo del Consorcio.

Finalmente los artículos 79 y 80 del Acuerdo Marco Sindicatos-Consorcio de 2008 recoge el complemento de productividad en la estructura retributiva. En su desarrollo, el 29 de abril de 2026, las distintas representaciones sindicales y la corporación firman un acuerdo en el que, entre otras medidas, se pacta la introducción del complemento de productividad en las retribuciones del personal bombero del Consorcio.

Este acuerdo establece las bases para introducir el complemento de productividad a través del llamado PROGRAMA DE IMPULSO DEL DESEMPEÑO Y LA PRODUCTIVIDAD en la prestación del servicio de prevención y extinción de incendios del personal operativo.

Concluye el acuerdo indicando que se podrá dictar la normativa que sea necesaria para el desarrollo de la configuración, organización y funcionamiento del citado plan, así como la periodicidad y cuantos trámites o gestiones sean necesarios para su implantación. Bajo esta premisa se dicta este Reglamento.

Artículo 1. Ámbito de Aplicación

El presente reglamento será de aplicación a los empleados públicos del Consorcio que desarrollen su jornada ordinaria bajo la modalidad de trabajo a turnos.

Código Seguro de Verificación (CSV): 7387 74D4 083E F757 14BD

Fecha Firma: 20-10-2026 08:33:14

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



738774D4083EF75714BD

Artículo 2. Objeto

1. Es objeto del presente Reglamento regular la estructura, criterios de aplicación, cuantificación y gestión del complemento de productividad, de acuerdo con lo previsto en el artículo 24, c) 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 y en 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.
2. El complemento de productividad está destinado a retribuir el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el empleado desempeña su trabajo, de acuerdo con unos criterios generales, comunes y objetivos previamente determinados, incentivando el rendimiento en el desempeño del trabajo.
3. El complemento de productividad no es ni un derecho objetivo ni una retribución consolidada, sino un beneficio individual que no puede concederse de forma indiscriminada ni extenderse a ámbitos distintos para los que ha sido diseñado.

La percepción de este complemento en ningún caso implicará derecho alguno a su mantenimiento.

Artículo 3. Régimen jurídico

Corresponde a la Junta General del Consorcio determinar en los presupuestos que apruebe la cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad a los funcionarios incluidos en el ámbito de aplicación de este reglamento.

Es competencia de la Presidencia del Consorcio la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento de productividad, bajo propuesta previa de la Comisión de Evaluación, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril.

Asimismo se excluyen del cobro de este complemento a los empleados públicos en los que en los seis meses inmediatamente anteriores concurren alguna de las siguientes circunstancias:

- Haber sido separado del servicio mediante expediente disciplinario o por sentencia judicial de forma definitiva o como medida cautelar.

En todo caso, la percepción del complemento de productividad estará supeditada a las disponibilidades presupuestarias. A tal efecto, por la Presidencia se reducirá proporcionalmente las cantidades propuestas si no hubiese recursos suficientes en la correspondiente aplicación presupuestaria.

Artículo 4. Principios Inspiradores

La regulación de la gestión del complemento de productividad se basa en los siguientes principios:

- Concreción y simplicidad.
- Cuantificable.

Código Seguro de Verificación (CSV): 7387 74D4 083E F757 14BD

Fecha Firma: 20-10-2026 08:33:14

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



738774D4083EF75714BD

Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba

- Normalizado.
- Gestionable.
- Comprensible.
- Conocido y aceptado por las partes.
- Inspirado en los principios de igualdad, transparencia, objetividad y no discriminación.

Artículo 5. Criterios de asignación del complemento de productividad

A efectos de aplicación del presente reglamento, y conforme al acuerdo sindicatos-consorcio se establece el PROGRAMA DE IMPULSO DEL DESEMPEÑO Y LA PRODUCTIVIDAD, que se compondrá de los siguientes criterios de asignación del complemento de productividad:

- a) Cumplimiento de los objetivos y programas marcados para el Consorcio Provincial de Prevención y Extinción de Incendios, principalmente en lo relativo a las funciones esenciales previstas en sus Estatutos (máximo 40 puntos).
- b) Cumplimiento satisfactorio de protocolos de activación que se establezcan (Máximo 25 puntos).
- c) Mejora en la calidad asistencial del servicio (máximo 15 puntos).

Respecto de estos tres criterios, será objeto de retribución aquellos bomberos que se hayan significado por:

-El rápido y eficaz cumplimiento de sus cometidos y de las ordenes, Instrucciones Técnicas y comunicados o circulares internas que reciban de las autoridades corporativas y superiores jerárquicos.

Su predisposición y especial atención y decoro con el ciudadano, compañeros, superiores y autoridades corporativas.

-La predisposición para participar en distintas intervenciones (tanto directa como indirectamente), así como las aportaciones realizadas en ellas.

-La agilidad y actitud en las actuaciones especialmente urgentes.

-La actitud positiva y proactiva a la solución de problemas.

-Contribuir y fomentar a un buen ambiente laboral y una actitud de equipo y colaboración con el resto de los compañeros, superiores y personal no operativo.

Asimismo, se incluirá la implicación y colaboración en el desarrollo de tareas o programas extraordinarios, convenios de colaboración, formativos, etc., que surjan a lo largo del desarrollo normal de la actividad del empleado público, así como la propuestas de mejoras procedimentales.

Código Seguro de Verificación (CSV): 7387 74D4 083E F757 14BD

Fecha Firma: 20-10-2026 08:33:14

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



738774D4083EF75714BD

**Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba**

Serán considerados rendimiento especial, tanto la ejecución de programas novedosos y no recurrentes como especiales rendimientos, que supongan un incremento de la carga de trabajo surgido en el año o en actuaciones puntuales, como por ejemplo los citados convenios de colaboración formativos con otras entidades u administraciones.

Por último, se valorará el grado de respuesta que cada bombero tenga respecto a su activación con ocasión de una intervención y su adecuación a los protocolos que se encuentren en vigor.

d) Reducción del índice de absentismo (máximo 10 puntos).

Tiene por finalidad la corrección del absentismo, y se asignará de manera proporcional entre los bomberos que hayan prestado servicios durante la totalidad del período de referencia y que acrediten el derecho al percibo. Quedarán excluidos de este complemento los que concurran en las siguientes circunstancias:

-No haberse producido durante dicho período algún incumplimiento de jornada no justificado o que esté sujeta a sanción disciplinaria o de descuento proporcional de retribuciones.

e) Adaptación formativa a los cambios tanto en las condiciones técnicas del desempeño de las funciones como a la organización y objetivos y principios asignados, todo ello mediante las acciones formativas que sean organizadas o en su caso coordinadas por el propio Consorcio (Máximo 10 puntos).

Retribuye el interés del bombero en su formación fuera de su jornada de trabajo, sin perjuicio para el normal desarrollo del servicio, y siempre que se trate de cursos en el marco de los planes de formación propios de las administraciones públicas u homologados por la IESPA.

De igual manera se retribuirá la recepción o impartición de cursos de formación por parte del bombero, siempre que la materia impartida esté relacionada con su puesto de trabajo.

La percepción del complemento de productividad correspondiente a este programa debe ir precedido de:

-Decreto de autorización actividad formativa en el que se justifique está relacionado con el puesto de trabajo salvo que el curso sea de carácter obligatorio.

-La presentación del diploma o certificado de asistencia o docencia con expresa indicación de las materias cursadas y horas de formación.

En todo caso, no percibirá este complemento aquellos empleados que hayan sido objeto de sanción disciplinaria firme durante el periodo evaluable.

Artículo 6. Comité de Evaluación

La evaluación de los criterios así como la asignación individualizada del complemento de productividad se realizará previa propuesta de un Comité de Evaluación, nombrado mediante Decreto de la Presidencia del Consorcio e integrado por:

Código Seguro de Verificación (CSV): 7387 74D4 083E F757 14BD

Fecha Firma: 20-10-2026 08:33:14

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



738774D4083EF75714BD

- Presidencia: la del Consorcio o persona en la que delegue.

- Vocales:

2, entre los que se encontrarán personal directivo operativo y de administrativo.

2, representantes sindicales designados previamente por la Junta de Personal del Consorcio.

- Secretario: El de la Corporación o quién le sustituya.

Dicho órgano podrá contar con la colaboración de asesores técnicos, con voz y sin voto.

El funcionamiento de dicho Comité se regirá por las normas establecidas en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, para los órganos colegiados.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría de los miembros presentes, teniendo voz y voto todos los miembros. Los componentes de este Comité deberán guardar reserva no haciendo públicas las deliberaciones que en él se produzcan.

Dicha Comisión requerirá cuanta documentación sea necesaria para verificar la información. Asimismo, dicho órgano podrá instar a los bomberos o a sus jefes de dotación para que aclaren las acciones realizadas o expongan las mismas.

Realizada la evaluación, se hará pública en la intranet y tablón de anuncios la propuesta provisional. Contra la misma, los empleados públicos podrán alegar y presentar los documentos y justificaciones que estimen convenientes a su derecho, en el plazo de diez días, los cuales serán evaluados por la Comisión. La propuesta definitiva será elevada a la Presidencia para su resolución.

Artículo 7. Evaluación y cuantificación económica de la consecución de la productividad

Los Jefes de Dotación de cada turno deberá realizar un informe justificativo sobre el grado de cumplimiento de cada uno de los criterios recogido de valoración de productividad. Estos informes serán objeto de revisión por parte del personal de la escala ejecutiva, superior o Intendencia quienes podrán pedir aclaraciones al respecto. A su vez, éstos realizarán informe respecto de los Jefes de Dotación.

Una vez revisados los informes, serán elevados al Comité de Evaluación.

El informe deberá finalizar con alguna de las siguientes conclusiones por cada empleado:

- Han concurrido todos los criterios de valoración.
- Han concurrido la mayoría de los criterios de valoración.
- Han concurrido una parte de los criterios de valoración.
- Han concurrido pocos de los criterios de valoración.
- No han concurrido criterios de valoración.

Código Seguro de Verificación (CSV): 7387 74D4 083E F757 14BD

Fecha Firma: 20-10-2026 08:33:14

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

Firma electrónica



738774D4083EF75714BD

**Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba**

El informe deberá incluir una puntuación numérica asignada a criterio de productividad conforme a lo previsto en este reglamento. En caso de que determine que no concorra algún criterio o que la puntuación asignada al mismo no es la máxima, deberá justificarse expresamente tal circunstancia.

El incumplimiento de alguno de los criterios propuestos por causas sobrevenidas, debidamente justificadas y que no sean imputables al trabajador, conllevará la asignación de los puntos correspondientes al bombero.

El valor/euro de cada punto será el resultado del cociente entre el importe total aprobado para la productividad que regula este reglamento en los presupuestos y el total de puntos conseguidos entre todos los empleados.

Artículo 8. Período evaluable y liquidación

El periodo evaluable a efectos de percibir el complemento de productividad correspondiente a los programas incluidos en este Reglamento será semestral y se desarrollará de la siguiente forma:

El primer semestre, que comprende los meses de enero a junio será evaluado y posteriormente abonado en el mes de julio del año en curso.

El segundo semestre, que comprende los meses de julio a diciembre será evaluado y posteriormente abonado en el mes de enero del año siguiente.

Si por cualquier incidencia en el servicio el complemento de productividad no pudiese ser abonado en los meses señalados, se ejecutará en el mes inmediato siguiente sin que ello suponga merma en las retribuciones acordadas o afecte al semestre siguiente.

Artículo 9. Interpretación

Las dudas que se susciten sobre la interpretación del presente reglamento serán resueltas por el órgano previsto en el artículo 6.

Disposición Final

La Junta General determinará para cada ejercicio la partida presupuestaria y cuantía de la misma que se aplicará para satisfacer el montante total de las retribuciones que se destinarán a la aplicación del presente reglamento”.

Contra el presente Acuerdo se podrá interponer por los interesados recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, ante la Sala de lo Contencioso–Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en virtud de lo dispuesto en los artículos 10. a) y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Córdoba, 13 de octubre de 2026.– El Presidente, Antonio Ramón Martín Romero.

Código Seguro de Verificación (CSV): 7387 74D4 083E F757 14BD

Fecha Firma: 20-10-2026 08:33:14

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



738774D4083EF75714BD

**Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba**