

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Ayuntamiento de Lucena

Núm. 3.417/2015

Aprobado inicialmente por el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 24 de febrero de 2015, la modificación del Reglamento de productividad para los empleados públicos del Ayuntamiento y del Patronato Deportivo Municipal, que figura como anexo, y no habiéndose presentado reclamación o sugerencia alguna dentro del plazo de información pública y audiencia a los interesados, se entiende definitivamente aprobado dicho acuerdo conforme a lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

Contra dicho acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse Recurso Contencioso-Administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, conforme a 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, sin perjuicio de cualquier otro que se considere procedente.

Lucena, a 11 de mayo de 2015. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Juan Pérez Guerrero.

ANEXO

REGLAMENTO DE PRODUCTIVIDAD PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE LUCENA Y PATRONATO DEPORTIVO MUNICIPAL

Artículo 1. Ámbito de Aplicación

El presente reglamento será de aplicación a los empleados públicos del Ayuntamiento y Organismo Autónomo Patronato Deportivo Municipal, que ostenten la condición de:

- Funcionarios de carrera.
- Funcionarios interinos.
- Personal laboral fijo de plantilla.
- Personal contratado en régimen de derecho laboral con más de tres años de servicio prestados en esta Administración.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente reglamento, las relaciones de servicios comprendidas en cualquiera de los supuestos siguientes:

-Las personas contratadas para la realización de trabajos específicos que desarrollen su actividad en régimen de Derecho Civil, Mercantil o Contratos del Estado.

-El personal contratado con cargo a los fondos para el Acuerdo de Empleo y Protección Social Agraria (AEPSA) y, en general, cualquier otro que se contrate en virtud de programas específicos de política de empleo que pueda concertar esta Administración.

Artículo 2. Objeto

Es objeto del presente reglamento la regulación del complemento de productividad como elemento retributivo por el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el empleado público desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos, según los créditos aprobados y disponibles.

En la evaluación de dichos elementos se seguirá los criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación.

Artículo 3. Requisitos

Son requisitos para poder participar en la evaluación del desempeño, los siguientes:

-Haber estado en situación de servicio activo dentro del período evaluable.

-Desempeñar efectivamente puestos de trabajo, al menos 6 meses en el año evaluado. A estos efectos, las vacaciones, permisos reglamentarios (excluidas licencias y permisos sin retribución), bajas por accidente laboral o enfermedad profesional y baja o licencias por maternidad, serán considerados de desempeño efectivo del puesto de trabajo.

-No haber sido sancionado por falta disciplinaria de carácter grave o muy grave durante el período evaluado. En todo caso, si la sanción disciplinaria hubiese sido recurrida en sede judicial, se tendrá en consideración a estos efectos la fecha en que finalmente recayese sentencia judicial firme.

Artículo 4. Programas

A efectos de aplicación del presente reglamento, se establecen tres tipos de programas:

- Programa para la consecución de objetivos.
- Programa de colaboración en la realización de tareas.
- Programa por formación.

Artículo 5. Programa para la Consecución de Objetivos (máximo 40 puntos)

1. Los empleados podrán presentar propuestas para la consecución de objetivos, bien sea de forma individual o colectiva (departamental o transversal) a sus respectivos Delegados para que estos últimos eleven las mismas a la Junta de Gobierno Local.

Los objetivos que se especifiquen en cada propuesta, deberán reunir los siguientes requisitos:

-Específicos: que se concrete exactamente lo que se pretende lograr.

-Medibles: que sea posible cuantificar los fines y beneficios.

-Realizables: que sea posible lograr los objetivos (conociendo los recursos y las capacidades a disposición de la entidad).

-Realistas: que sea posible obtener el nivel de cambio reflejado en el objetivo.

-Limitados en tiempo: que se establezca el período de tiempo en el que se pretende completar.

-Relacionados con el puesto: Si la ejecución de los objetivos propuestos implicase la realización de trabajos propios de otras áreas o departamentos se requerirá inexcusablemente que dicha propuesta de objetivos esté participada por algún trabajador de dichas áreas o departamentos.

Para poder presentar las propuestas, la Alcaldía abrirá un plazo no inferior a 15 días.

Se deberán proponer un mínimo de tres y un máximo de cinco posibles objetivos para que el órgano competente (Junta de Gobierno Local) escoja entre los mismos dos propuesta/s a realizar.

2. Las propuestas formuladas serán analizadas por la Junta de Gobierno Local, quien podrá aceptarlas, proponer modificaciones o requerir a los empleados para que reformulen la propuesta en un nuevo plazo de cinco días. Asimismo, podrán ser rechazadas en el supuesto de que las mismas no cumplan alguno de los requisitos previstos en el punto 1 de este artículo o se aprecie que las mismas no se ajustan a las necesidades, objetivos y prioridades de la Corporación.

3. Las propuestas finalmente aprobadas por dicho órgano, serán publicadas en la Intranet y Tablón de Anuncios para conocimiento de los empleados.

4. Evaluación.

Se asignarán 20 puntos por cada objetivo conseguido.

La evaluación se realizará por el órgano previsto en el artículo 8 del presente reglamento.

Para que las propuestas puedan ser evaluadas deberán llevar

el conforme del Jefe de cada Servicio, Sección o Negociado, si existiera, indicando que el objetivo propuesto ha sido cumplido, así como el conforme del Concejal Delegado del área o servicio correspondiente.

El incumplimiento de los objetivos propuestos por causas sobrevinidas, debidamente justificadas y que no sean imputables al trabajador, conllevará la asignación de los puntos correspondientes al empleado.

Artículo 6. Programa de Colaboración en la Realización de Tareas (40 puntos)

1. Podrán participar en este programa aquellos empleados que estén dispuestos a realizar tareas que no son propias del puesto que ocupan, y que por cualquier circunstancia o urgencia se hagan necesarias.

Para formar el correspondiente listado, la Alcaldía concederá un plazo de 15 días.

El Concejal Delegado de Personal, a iniciativa propia o a petición de un Jefe de Servicio, Sección o Negociado podrá instar a cualquier empleado incluido en dicho listado para la realización de tareas ajenas a la propias del puesto de trabajo, todo ello con arreglo a las siguientes limitaciones:

-Sólo podrá exigirse un número máximo de 150 horas en la anualidad correspondiente.

-Las tareas habrán de ser realizables dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

-Las tareas deberán ser propias de su categoría profesional.

2. Evaluación.

Se asignará la totalidad de los puntos por la adhesión del empleado a este programa. Si bien, en el caso de que, a requerimiento de la Corporación el empleado que esté inscrito en el programa manifieste su rechazo a la realización de las tareas asignadas, éste perderá la posibilidad de percibir cualquier tipo de productividad prevista en el presente reglamento durante dicho ejercicio.

La evaluación se realizará por el órgano previsto en el artículo 8 del presente reglamento.

La realización de dichas tareas deberá ser acreditada documentalente.

Artículo 7. Programa de Formación (máximo 20 puntos)

1. Se valorarán las actividades formativas (como alumno o docente) realizadas fuera de la jornada de trabajo y finalizadas dentro del periodo evaluable que tengan cualquier contenido aplicable en esta Administración. A efectos de este programa se entenderá por periodo evaluable el comprendido entre el 1 de noviembre del ejercicio anterior y el 31 de octubre del año en curso; excepción hecha de aquellas acciones formativas que ya hubiesen sido presentadas y valoradas al objeto del percibo de productividad en el ejercicio 2014.

El plazo para la presentación por los empleados de los cursos realizados durante el periodo que se evalúe no podrá ser inferior a quince días.

2. Evaluación.

Los cursos se valorarán a razón de 0,5 puntos/hora.

La evaluación se realizará por el órgano previsto en el artículo 8 del presente reglamento.

A efectos serán tenidos en consideración los diplomas o certificados presentados en acreditación de las acciones formativas realizadas o impartidas, conteniendo referencia expresa al número

de horas. De otro lado, en aquellos supuestos de acciones formativas que se hallen en curso o no haya resultado expedido el correspondiente diploma/certificado a la finalización del plazo fijado para la presentación de justificantes, se tendrán igualmente en consideración los justificantes de inscripción o matriculación aportados por los interesados dentro del referido plazo, conteniendo igualmente referencia expresa al número de horas. No obstante, en este último supuesto resultará necesario aportar posteriormente los referidos diplomas o certificados de realización, lo cual habrá de acontecer en todo caso antes de la finalización del mes de febrero del ejercicio próximo. En caso contrario se procederá a la correspondiente detracción de haberes.

Artículo 8. Comité de Evaluación

La evaluación de los programas se realizará por parte de un Comité integrado por un representante de cada sección sindical con representación en la mesa general de negociación así como de un representante de cada grupo político municipal con representación en el Pleno. Dicho órgano podrá contar con la colaboración de asesores técnicos, con voz y sin voto. Asimismo, podrá requerir la presencia de un funcionario que actúe como secretario, sin voz ni voto. El funcionamiento de dicho Comité se regirá por las normas establecidas en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, para los órganos colegiados. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de los miembros presentes.

Dicha Comisión requerirá cuanta documentación sea necesaria para verificar la información. Asimismo, dicho órgano podrá instar a los empleados 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 Alcaldía para su resolución.

Artículo 9. Cuantificación Económica de la Consecución de los Programas

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 10. Cómputo

El periodo evaluable a efectos de percibir el complemento de productividad estará dentro del año natural, excepción hecha respecto de lo previsto en el artículo 7.1 de este Reglamento para el programa de formación.

Artículo 11. Liquidación

El complemento de productividad se abonará, en la nómina correspondiente al mes de noviembre una vez efectuada la correspondiente evaluación en el mes de octubre de cada año.

Artículo 12. Interpretación

Las dudas que se susciten sobre la interpretación del presente reglamento serán resueltas por el órgano previsto en el artículo 8.

Disposición Final

El Pleno 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.