

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

Ayuntamiento de La Victoria

BOP-A-2025-4467

**DON JOSÉ ABAD PINO, ALCALDE-PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO DE LA VICTORIA (CÓRDOBA)**

### HACE SABER

Que en sesión ordinaria de Pleno, de fecha siete de marzo de dos mil veinticinco, según resulta del borrador del acta y a reserva de su aprobación, elevó acuerdo de la propuesta cuyo tenor literal es el siguiente:

**GEX.- 2025/884**

**Asunto: ACUERDO SOBRE CRITERIOS DE VALORACIÓN DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD A ASIGNAR AL PERSONAL DEL ILMO. AYUNTAMIENTO DE LA VICTORIA**

### PROPIUESTA DE LA ALCALDÍA

Visto que la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de La Victoria, en sesión celebrada el día 9 de enero de 2025, adoptó el siguiente acuerdo:

"1.- Se establecen los siguientes factores para el reconocimiento y asignación del complemento de productividad:

**FACTOR 1.** Especial rendimiento (ER) en el ejercicio del puesto de trabajo.

Este factor atiende al grado de eficacia, interés e iniciativa con que la persona desempeña las funciones propias y ordinarias del puesto de trabajo que le corresponde.

La aplicación de este factor requiere de la previa planificación departamental de los objetivos anuales a desarrollar y el posterior análisis del grado de cumplimiento de los mismos y la actividad desarrollada por el puesto de trabajo objeto de la aplicación de este factor.

Se ponderarán, a efectos del cálculo, entre otros aspectos:

- La resolución satisfactoria de problemas puntuales que puedan surgir en el desarrollo de las funciones inherentes al puesto de trabajo.
- La especial dedicación en el ejercicio de las funciones en etapas de carga extraordinaria de trabajo departamental.
- Las iniciativas personales que redunden en beneficios efectivos para el logro de objetivos departamentales.



- Se retribuirá anualmente con un pago único de un máximo de 45 días de las retribuciones básicas -excluidos trienios- y complementarias asignadas al puesto de trabajo.

#### **FACTOR 2. Actividad extraordinaria (AE) en el ejercicio del puesto de trabajo.**

Este factor atiende a la realización de tareas y actividades que, estando relacionadas con las propias del puesto de trabajo, presentan carácter extraordinario, cuantitativa o cualitativamente.

La aplicación de este factor requiere de la existencia de una previa memoria departamental descriptiva de las competencias y actividades ordinarias del Departamento y el posterior análisis de la realización de tareas o actividades extraordinarias desarrolladas por el puesto de trabajo objeto de la aplicación de este factor.

Si se prevén actividades extraordinarias por período superior a seis meses, se hará constar expresamente.

Se ponderarán, a efectos del cálculo, entre otros aspectos:

- El número de días en los que se desempeñen las tareas y actividades.
- La realización de servicios extraordinarios.
- El volumen o complejidad de los trabajos asumidos.
- Se retribuirá con un mínimo mensual de 30% y un máximo de 100% de las retribuciones básicas del puesto -excluidos trienios-.
- El complemento de productividad percibido por este factor es compatible con la gratificación por servicios extraordinarios realizados que se deriven de la actividad extraordinaria y que deberán estar expresamente motivados y autorizados.

#### **FACTOR 3. Funciones adicionales (FA) a las propias del puesto de trabajo.**

Este factor atiende a la realización temporal de funciones, actividades o tareas no incluidas en el puesto de trabajo.

La aplicación de este factor requiere de la previa tramitación y aprobación de un expediente de atribución temporal de funciones. En dicho expediente, el Departamento deberá identificar tanto las funciones adicionales como a las personas que pueden desempeñar las mismas, así como repartirlas si resulta funcional y organizativamente posible.

La atribución temporal de funciones puede ser consecuencia, entre otros supuestos, de:

- a) Ausencia temporal del titular de otro puesto de trabajo.
- b) Atribución de nuevas competencias al Departamento, consecuencia de cambios legislativos u organizativos.
- c) Creación de nuevos puestos de trabajo, pendientes de provisión.



- d) Atribución de nuevas funciones como consecuencia de delegaciones de titulares de órganos o atribución de funciones específicas en órganos o proyectos o programas.
- e) En el supuesto a), la atribución temporal se realizará por el tiempo necesario hasta la sustitución del titular del puesto o su reincorporación y, en todo caso, por un máximo de 6 meses. Transcurrido dicho plazo y si no se ha podido sustituir al titular del puesto, se deberá tramitar un nuevo procedimiento de atribución temporal, justificando su necesidad y la continuidad de la misma o las mismas personas.
- f) En los supuestos b), c) y d) la atribución temporal se realizará por el tiempo necesario hasta la adaptación de los instrumentos de organización departamental y/o la cobertura de los nuevos puestos de trabajo y, en todo caso, por un máximo de 6 meses. Transcurrido dicho plazo y si no se ha podido atribuir las funciones a otro puesto de trabajo, se deberá tramitar un nuevo procedimiento de atribución temporal, justificando su necesidad y la continuidad de la misma o de las mismas personas.

Se ponderarán, a efectos del cálculo de la productividad, entre otros aspectos:

- El número de días de vigencia de la atribución temporal de funciones.
- La realización de servicios extraordinarios.
- Las características de las funciones, actividades y/o tareas atribuidas.
- Se retribuirá con un mínimo mensual de 20% y un máximo de 50% de las retribuciones básicas del puesto, excluidos trienios, si bien en el supuesto d) podrán alcanzar hasta el 75%.
- El complemento de productividad percibido por este factor es compatible con la gratificación por servicios extraordinarios realizados que se deriven de las funciones adicionales y que deberán estar expresamente motivados y autorizados.

**FACTOR 4.** Especial iniciativa (EI) en actividades de mejora de la organización municipal. Este factor atiende a la realización, individual o como miembro de un colectivo, en acciones de mejora departamentales o de la organización municipal.

La aplicación de este factor requiere de la previa aprobación por el órgano competente de la participación del empleado o empleada en grupos de mejora o de la realización de acciones individuales de mejora. En dicho acuerdo se especificarán los objetivos de la acción a realizar y su posterior medición, a fin de determinar su consecución, la cual determinará la correspondiente productividad.

Se ponderará, a efectos del cálculo de la productividad, entre otros aspectos:

- El alcance de la mejora propuesta, bien departamental, bien general.
- El tiempo dedicado al estudio, definición del área de mejora, propuesta de mejora e implantación.
- La efectiva implantación de la mejora y sus resultados.



- Se retribuirá con un importe único, entre el 25% y el 50% de las retribuciones básicas mensuales del puesto, excluidos trienios, salvo que se trate de grupos de mejora, en cuyo caso dicho porcentaje se aplicará sobre la media de retribuciones básicas de los integrantes del grupo de mejora, excluidos trienios.

#### **FACTOR 5. Actividades de colaboración (AC) derivadas de obligaciones legales.**

Este factor atiende a la realización de funciones por actividades que constituyen una obligación de colaborar establecida legalmente (LOREG o normativa análoga).

Se podrá abonar por este factor aquellos trabajos que supongan la realización de funciones específicas que, por sus características, de forma razonable no puedan ser computadas en tiempo sino por tarea realizada cuando sea necesario realizar unos trabajos específicos y que su realización esté sujeta a características especiales (notificaciones, tareas a realizar que no estando asignadas a puestos de trabajo en concreto puedan desempeñarse por personal de diversas categorías profesionales y que, por su contenido, no sea razonable abonarlas según la categoría profesional sino por el contenido de la o las funciones asignadas).

En este sentido son diversas las normas que señalan un deber de colaboración como administración de cercanía de los Ayuntamientos, como el artículo 13 de la LOREG que indica la obligación de los ayuntamientos de poner a disposición de la Junta Electoral Central los medios personales y materiales necesarios para el ejercicio de sus funciones u otras normas legales de contenido análogo.

Cuando dichas tareas se realicen por grupos de empleados o empleadas, con grupos profesionales o cuerpos y escalas distintos, a la hora de determinar el valor unitario, se tomará como referencia el valor de la hora extraordinaria correspondiente al grupo del empleado o empleada que, de entre los que realicen las tareas, sea superior y con el máximo del valor correspondiente al personal del grupo C1.

En estos supuestos, por parte del responsable jerárquico que fije las tareas, se determinará el importe en función del tiempo teórico de servicios extraordinarios que puedan suponer,

abonándose en un único concepto para el empleado o empleados que realicen las tareas a razón del valor de la hora extraordinaria correspondiente que proceda en cada caso.

En este supuesto, las tareas se realizarán fuera del horario habitual del trabajo y la percepción por este concepto no podrá compatibilizarse con la percepción de gratificaciones extraordinarias por la realización de las mismas.

#### **2.- . Acumulación de factores del complemento de productividad.**

Los distintos factores de productividad son compatibles entre sí, si bien en el caso de compatibilidad entre los factores ER, AE y FA en un mismo empleado o empleada, se deberá motivar expresamente la viabilidad de la compatibilidad”.



Visto el informe emitido por la Secretaría Interventora de este Ayuntamiento, de fecha 5/03/2025, que obra en el expediente.

En uso de las facultades que me confiere la legislación vigente,vengo en proponer a la Ilustre Corporación Municipal adopte el siguiente Acuerdo:

1º. Aprobar el ACUERDO SOBRE CRITERIOS DE VALORACIÓN DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD A ASIGNAR AL PERSONAL DEL ILMO. AYUNTAMIENTO DE LA VICTORIA, más arriba transcrita.

2º. Facultar al Alcalde que suscribe para cuantas gestiones, trámites y firmas de documentos resulten necesarias en ejecución de este acuerdo”.

Lo que se hace público para general conocimiento.

La Victoria, 12 de diciembre de 2025.– El Alcalde, José Abad Pino.

