

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE

9

SAN AGUSTÍN DEL GUADALIX

PERSONAL

Se hace público el acuerdo definitivo de aprobación de las bases reguladoras del establecimiento de los criterios objetivos de reparto del complemento de productividad o concepto equivalente en el caso del personal laboral de este Ayuntamiento, que fue adoptado por la Corporación Municipal en Pleno en sesión celebrada el día 28 de febrero de 2013, y que ha resultado definitivo al no haberse presentado reclamaciones contra dicho acuerdo a partir de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 56, de 7 de marzo de 2013.

BASES REGULADORAS DEL ESTABLECIMIENTO DE CRITERIOS OBJETIVOS DE REPARTO DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD O CONCEPTO EQUIVALENTE EN EL CASO DEL PERSONAL LABORAL

El artículo 24.c) de la Ley 7/2007 de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público referido a las retribuciones complementarias del personal funcionario señala que “La cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes Leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores:

- c) El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos”.

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, vigente conforme a la disposición derogatoria única, apartado b) del Estatuto Básico del Empleado Público, señala en sus apartados 1.^º y 2.^º en relación al complemento de productividad 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”.

Los apartados 4.^º y 5.^º del citado artículo establecen que “Las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás funcionarios de la Corporación como de los representantes sindicales. Corresponde al Pleno de cada Corporación determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad a los funcionarios límites máximos señalados en el artículo 7.2.b) de esta norma. Corresponde al alcalde o al presidente de la Corporación la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento de productividad, con sujeción a los criterios que en su caso haya establecido el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7/1985 de 2 de abril”.

El citado artículo 7.2.b) del Real Decreto 861/1986, establece los límites a la cuantía global de los complementos específicos, de productividad y gratificaciones, al señalar que “Los créditos destinados a complemento específico, complemento de productividad, gratificaciones y, en su caso, complementos personales transitorios, serán los que resulten de restar a la masa retributiva global presupuestada para cada ejercicio económico, excluida la referida al personal laboral, la suma de las cantidades que al personal funcionario le correspondan por los conceptos de retribuciones básicas, ayuda familiar y complemento de destino.

2. La cantidad que resulte, con arreglo a lo dispuesto en el número anterior, se destinará:

- a) Hasta un máximo del 75 por 100 para complemento específico, en cualquiera de sus modalidades, incluyendo el de penosidad o peligrosidad para la policía municipal y servicio de extinción de incendios.
- b) Hasta un máximo del 30 por 100 para complemento de productividad.
- c) Hasta un máximo del 10 por 100 para gratificaciones”.

Por su parte, el artículo 37.b) de la Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público que señala que “Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

- b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios”.

En relación al personal laboral al servicio de la Administración Local esta materia se encuentra regulada en los artículos 3.1, 26.3 y 64.f) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El artículo 3.1 señala que “Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

- a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
- b) Por los convenios colectivos.
- c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.
- d) Por los usos y costumbres locales y profesionales”.

Por su parte, el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores señala que “Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente, se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa”.

Finalmente, el artículo 64.f) citado, establece que “El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones:

- f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo”.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 24.c) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, 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, vigente conforme a la disposición derogatoria única, apartado b) del Estatuto Básico del Empleado Público y lo previsto en relación al personal laboral en los artículos 3.1, 26.3 y 64.f) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, esta Alcaldía previa negociación celebrada con los representantes de los trabajadores conforme a lo previsto en los artículos 37.1.b) y 37.1.c) del Estatuto Básico del Empleado Público, propone al Pleno de la Corporación la aprobación de las presentes bases reguladoras del establecimiento de criterios objetivos de reparto del complemento de productividad o concepto equivalente en el caso del personal laboral del Ayuntamiento de San Agustín del Guadalix.

PROPIUESTA

BASES REGULADORAS DEL ESTABLECIMIENTO DE CRITERIOS OBJETIVOS DE REPARTO DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD O CONCEPTO EQUIVALENTE EN EL CASO DEL PERSONAL LABORAL

Artículo 1. De acuerdo con lo previsto en el artículo 24.c) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, 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, vigente conforme a la disposición derogatoria única, apartado b) del Estatuto Básico del Empleado Público y lo previsto en relación al personal laboral en los artículos 3.1, 26.3 y 64.f) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de

marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Ayuntamiento de San Agustín del Guadalix, previa negociación celebrada con los representantes de los trabajadores conforme a lo previsto en los artículos 37.1.b) y 37.1.c) del Estatuto Básico del Empleado Público, ha acordado la aprobación de las presentes bases reguladoras del establecimiento de criterios objetivos de reparto del complemento de productividad o concepto equivalente en el caso del personal laboral del Ayuntamiento de San Agustín del Guadalix.

Art. 2. Apartado 1.º—Los criterios objetivos a valorar serán los siguientes:

- A) Formación: 25 por 100 de puntuación máxima sobre el total a repartir. Se entenderá cumplido este requisito en el caso de que el trabajador acredite haber asistido durante el ejercicio a cursos de formación con seis horas o más de duración en conjunto. En el caso de que existan trabajadores que no hayan tenido la oportunidad de asistir a algún curso, estos podrán ser impartidos en una jornada o varias por sus jefes de departamento o por trabajadores del propio Ayuntamiento con formación y/o experiencia acreditada en la materia a impartir. La realización de estas jornadas de formación se deberá acreditar mediante informe del trabajador que haya impartido los cursos, indicando fecha, hora y contenido del mismo.
- B) Inexistencia de sanciones por faltas disciplinarias graves o muy graves impuestas mediante resolución firme: 25 por 100 de puntuación máxima sobre el total a repartir. Se entenderá cumplido este requisito cuando el Departamento de Recursos Humanos informe que el trabajador no ha recibido sanciones por faltas disciplinarias graves o muy graves impuestas mediante resolución firme durante el ejercicio, independientemente de que las infracciones hayan podido cometerse en este ejercicio o en anteriores.
- C) Realización de funciones de superior categoría o no obligatorias en función de su puesto de trabajo o categoría: 25 por 100 de puntuación máxima sobre el total a repartir. Se entenderá cumplido este requisito mediante la aportación de informe por el trabajador en el que se detallen las funciones realizadas que exceden o se apartan de las propias del puesto o categoría. El informe deberá contar con el visto bueno del jefe de servicio o departamento o en su defecto del alcalde o concejal-delegado. Las funciones de superior categoría o añadidas no deben haber sido retribuidas a través de otros conceptos u otros pagos específicos de productividad. A estos efectos será considerada como función no obligatoria la impartición de cursos de formación a los trabajadores municipales.
- D) Rendimiento: 12,50 por 100 de puntuación máxima sobre el total a repartir. Se entenderá cumplido este requisito mediante la aportación de informe motivado por parte del jefe de servicio o departamento o en su defecto del alcalde o concejal-delegado. En concreto se deberá valorar en este apartado:
 - La calidad del trabajo realizado.
 - La cantidad de trabajo realizado.
 - La capacidad de planificar y organizar.

Cada uno de estos tres aspectos se valorará con una nota de 1 (bajo) a 4 (muy alto), realizándose una media simple y prorrataéndose posteriormente el valor obtenido en función del 12,50 por 100 en que se valora en conjunto este criterio.

En el caso de que previa justificación técnica, se determine que alguno de los criterios señalados no son aplicables en relación a determinados trabajos o departamentos, podrán ser excluidos de la valoración, realizándose en estos caso la valoración y la media simple sobre los criterios restantes.

- E) Interés e iniciativa: 12,50 por 100 de puntuación máxima sobre el total a repartir. Se entenderá cumplido este requisito mediante la aportación de informe motivado por parte del jefe de servicio o departamento o en su defecto del alcalde o concejal-delegado. En concreto se deberá valorar en este apartado:
 - La capacidad de resolver problemas y de actuar con autonomía.
 - La capacidad de liderazgo.
 - La capacidad de trabajo en equipo y colaboración con los compañeros.
 - La flexibilidad, adaptación y disponibilidad para asumir nuevas tareas.

Cada uno de estos cuatro aspectos se valorará con una nota de 1 (bajo) a 4 (muy alto), realizándose una media simple y prorrataéndose posteriormente el valor obtenido en función del 12,50 por 100 en que se valora en conjunto este criterio.

En el caso de que previa justificación técnica se determine que alguno de los criterios señalados no son aplicables en relación a determinados trabajos o departamentos, podrán ser excluidos de la valoración, realizándose en estos caso la valoración y la media simple sobre los criterios restantes.

Apartado 2.º—En relación a la valoración de los criterios D) y E), en el caso de que exista discrepancia sobre el contenido del informe por parte del trabajador afectado por la valoración, la discrepancia será analizada y resuelta por una Comisión Paritaria nombrada a tal efecto. De no llegarse a un acuerdo en la Comisión Paritaria, corresponderá la competencia para resolver al alcalde o concejal en quien delegue.

Art. 3. Apartado 1.º—La suma de los porcentajes obtenidos de acuerdo con el artículo anterior será la que determine el importe a abonar al trabajador como complemento anual de productividad o concepto equivalente, conforme a lo previsto en el apartado siguiente.

Apartado 2.º—El importe máximo de complemento de productividad o concepto equivalente a dotar en los presupuestos anuales y que servirá de base para el reparto será aprobado por el Pleno de la Corporación dentro del acuerdo de aprobación de los presupuestos anuales, previa negociación entre el equipo de gobierno y los representantes de los trabajadores y se fijará como una o varias cantidades fijas o como un porcentaje de las retribuciones brutas del personal municipal (excluyendo ayudas sociales, gratificaciones, horas extraordinarias o el propio complemento de productividad o concepto equivalente), con el límite mínimo previsto en el apartado siguiente. Sobre la base del importe fijo o porcentaje indicado se aplicará el porcentaje resultante de la valoración de los criterios objetivos al que se ha hecho referencia en el apartado anterior. En la determinación del importe máximo a presupuestar o repartir se respetarán en todo caso los límites legales y los parámetros del Plan Económico-Financiero o instrumento similar que se encuentre vigente.

Apartado 3.º—El importe que servirá de valor máximo y sobre el que se aplicará el porcentaje resultante de la valoración de los criterios objetivos no podrá ser inferior a 1.346,27 euros anuales. Esta cantidad se incrementará anualmente tomando como referencia el incremento que establezcan las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado sobre las retribuciones de los empleados del sector público.

Art. 4. El Ayuntamiento, al margen del importe que resulte de la aplicación de los dos últimos apartados del artículo anterior deberá dotar presupuestariamente un importe mayor en el concepto de productividad, con sujeción a los límites establecidos legalmente destinado a dar cobertura a las situaciones excepcionales debidamente justificadas o al abono de sustituciones.

Art. 5. La valoración de los criterios objetivos debe aplicarse a todos los empleados del Ayuntamiento, excluyendo al personal de elección política y al personal eventual. En el caso de que los servicios prestados por el trabajador no abarquen el año o la jornada completa, el importe de complemento que en su caso resulte se prorrataará en función del tiempo en el que se hayan prestado servicios efectivos durante el ejercicio de referencia.

Art. 6. No se concederán otros complementos de productividad o concepto equivalente al personal municipal que no vengan determinados por los criterios objetivos aprobados por el Pleno de la Corporación, con la excepción de supuestos excepcionales debidamente justificados o de los complementos que se deba abonar a los trabajadores municipales que oficialmente sustituyan a personal que realice funciones de superior categoría. En estos casos los trabajadores que realicen las sustituciones percibirán como complemento de productividad o concepto equivalente la diferencia entre los complementos de destino y específico del puesto que ocupan y los del puesto sustituido. En todo caso, las funciones realizadas por sustitución o que se encuentren ya retribuidas no computarán para la valoración del criterio de realización de funciones de superior categoría o no obligatorias en función de su puesto de trabajo o categoría.

Art. 7. La valoración de los criterios de reparto abarcará el período que media entre el 15 de septiembre del ejercicio anterior y el 14 de septiembre del ejercicio de referencia. En la nómina correspondiente al mes de abril del ejercicio de referencia se abonará a cada trabajador un anticipo del 50 por 100 del importe máximo sobre el que corresponda aplicar el porcentaje resultante de la valoración de los criterios objetivos. En la nómina correspondiente al mes de octubre del ejercicio de referencia y de acuerdo con la valoración efectuada se realizará una liquidación definitiva al trabajador, abonando o detrayendo de su nómina la cantidad abonada como anticipo en defecto o en exceso respectivamente. En cualquier caso, por decreto de Alcaldía o resolución de la Concejalía-Delegada y previa negociación entre el equipo de gobierno y los representantes de los trabajadores, se podrá modificar tanto la distribución como el calendario de los pagos a lo largo del ejercicio.



Art. 8. La ocultación o falseamiento de datos o documentos que den lugar a pagos de productividad en el caso del personal funcionario o concepto equivalente para el personal laboral diferentes a los que hubiesen resultado correctos, dará lugar para el responsable a la pérdida del derecho al abono del complemento de productividad o concepto equivalente y en su caso a la obligación de proceder a la devolución de las cantidades percibidas. Asimismo, el responsable no podrá percibir pagos por los conceptos señalados durante los siguientes tres años, todo ello con independencia de las responsabilidades disciplinarias que pudieran derivarse a cuyos efectos la Concejalía de Personal adoptará las medidas oportunas.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

En el caso de que la entrada en vigor de las presentes bases reguladoras se produzca con posterioridad al abono de la nómina del mes de abril de 2013, procederá el abono del anticipo previsto en el artículo 7 en la primera nómina a abonar posterior a la entrada en vigor de la presente norma. Se reconocen efectos retroactivos a las presentes bases reguladoras en relación a la valoración del cumplimiento de los criterios objetivos durante el período que media entre el 15 de septiembre de 2012 y la fecha de entrada en vigor de la presente norma.

San Agustín del Guadalix, a 17 de abril de 2013.—El alcalde, Juan Francisco Figueroa Collado.

(03/12.669/13)

