

«REGLAMENTO REGULADOR DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL LABORAL DE LA MANCOMUNIDAD GUADALQUIVIR

El presente Reglamento, trata de establecer los criterios generales sobre los que se deberá regular el complemento de productividad de los empleados/as de la Mancomunidad Guadalquivir, fijando éste como el elemento retributivo que reconozca el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con el que el empleado público desempeña su labor y pretende premiar su contribución al cumplimiento de los objetivos de la Entidad.

Dichos objetivos, se concretarán y fijarán en número reducido por cada unidad de servicios, ajustándose a sus características concretas.

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 desempeña 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 o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultado obtenido”.

- *Ámbito de aplicación. -*

El presente reglamento será de aplicación al personal laboral que preste servicios en la Mancomunidad Guadalquivir. Quedan, en todo caso, excluidos/as del ámbito de aplicación de este Reglamento, los/las empleados/as públicos/as adscritos a planes de empleo temporales, los funcionarios, aquellos trabajadores cuyos contratos estén subvencionados por otras Administraciones Públicas, el personal eventual o de confianza, el de alta dirección, así como todo aquel que no reúna los requisitos establecidos en el apartado 8 de este Reglamento.

- *Principios inspiradores.-*

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

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

- *Comisión Paritaria de Calidad. Composición, funcionamiento.*

Se creará una Comisión paritaria de Calidad para establecer la metodología a aplicar para la definición de objetivos, establecimiento de los indicadores de medición, el seguimiento periódico del cumplimiento de los objetivos. Igualmente, dicha Comisión analizará e interpretará aquellas dudas o dificultades que surjan de la aplicación del presente Reglamento.

La Comisión será paritaria en función del número de miembros de las organizaciones sindicales que tengan representación en el Comité de Empresa y Personal designado por la Mancomunidad y estará integrada por:

Un miembro de cada Sección Sindical con representación en el Comité de Empresa y que haya obtenido al menos un 10% de representatividad en el mismo. El peso de su voto, será proporcional a la representación obtenida en los órganos unitarios de representación del personal.

Igual número de miembros que el total de la representación de los trabajadores, designados por la Presidencia de la Mancomunidad.

En todo momento se garantizará la paridad en cada uno de los bloques de representación, no pudiendo constituirse la misma hasta no cumplir con este requisito.

Actuará como Secretario/a un empleado adscrito al área de RR.HH. que tendrá voz pero no voto.

Podrán acudir en calidad de asesores a la Comisión de Calidad exclusivamente aquellas personas expresamente convocadas por acuerdo mayoritario de esta.

- *Determinación de objetivos específicos para cada unidad de servicio.*

La Comisión de Calidad, acordará la metodología a utilizar para la definición de objetivos, así como para el establecimiento de los indicadores pertinentes y evaluar los resultados alcanzados.

Cada Unidad o Servicio elaborará anualmente la relación de objetivos tanto comunes como específicos de cada puesto de trabajo que la integre correspondientes a los bloques II y III, con arreglo a los principios inspiradores establecidos en el presente reglamento. Dicha propuesta será elaborada por el responsable de cada Unidad o Servicio para lo que se deberá contar con la participación de todos los trabajadores de la misma incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Reglamento y en la forma que en cada caso se determine.

Una vez fijados los objetivos de cada Servicio, se elaborará un informe por parte de su responsable que integre los siguientes aspectos: relación nominal de los miembros de la Unidad o Servicio, categoría profesional, así como propuesta de objetivos comunes y específicos a conseguir con indicación de los respectivos indicadores. Dicho informe deberá especificar la fórmula de participación utilizada con el personal adscrito a ésta para la elaboración de los objetivos propuestos.

Los objetivos de cada Servicio o Unidad, una vez analizados por la Comisión de Calidad y a propuesta de ésta, serán aprobados por Resolución de la Presidencia.

Si dentro de los objetivos comunes se previera su no consecución por la no participación o colaboración de alguno de los integrantes de la Unidad o Servicio, los demás deberán comunicarlo a la Comisión de Calidad en cada una de las evaluaciones parciales que se realicen de cara a realizar las correcciones que sean oportunas y a penalizar a aquellos trabajadores que obstaculicen de forma intencionada la consecución de los objetivos de la Unidad o Servicio. Si dicha comunicación no se efectúa y no se alcanza la consecución del objetivo grupal, no podrá alegarse tal circunstancia como justificación.

- *Programas de evaluación individual y colectiva.*

Los objetivos tanto individuales como grupales se deberán encuadrar dentro de los siguientes bloques y en el número que en cada uno se especifica.

- Bloque I. Programa de permanencia en el puesto de trabajo.

Tiene por finalidad la corrección del absentismo. Los periodos de baja de hasta 1 mes junto con los supuestos de intervención quirúrgica, hospitalización y enfermedades oncológicas, no supondrán penalización en el importe a percibir, siempre y cuando se hayan cumplido los objetivos comunes de cada Servicio.

Los supuestos de incapacidad en los términos del apartado anterior o cualquier ausencia temporal en el puesto de trabajo, así como los permisos recogidos en los Acuerdos y Convenio en vigor, los establecidos legalmente, los accidentes de trabajo, se considerarán a estos efectos trabajados. Se excluirán de éstos los permisos no retribuidos y las faltas injustificadas.

El importe de productividad que como consecuencia de la evaluación se asigne al trabajador/a, sufrirá un descuento de 20 euros por cada día de inasistencia, con las particularidades anteriormente expuestas.

- Bloque II. Programa de formación y enriquecimiento.

Reconocerá el grado de interés del trabajador y su actitud frente a la adquisición de nuevos conocimientos que favorezcan la mejora del rendimiento, la seguridad y salud en el puesto de trabajo, y cualquier otro aspecto que incremente su productividad laboral. (2 objetivos semestrales)

- Bloque III. Fomento de la calidad.

En este bloque se integrarán los objetivos comunes para cada una de las unidades o servicios, y premiarán aquellos objetivos que se traduzcan en un incremento de la calidad o del rendimiento del servicio al que se pertenece. (2 objetivos semestrales)

- Procedimiento de evaluación periódica.

La valoración del rendimiento del personal de cada unidad, así como de los objetivos comunes de los integrantes de estas, será analizado semestralmente por el responsable de cada Servicio o Unidad, para lo que se ajustará a los indicadores y metodología propuestos y aprobados por la Comisión de Calidad.

En los casos en los que no se alcancen los objetivos comunes por causas no imputables a los trabajadores, se deberá realizar un informe por parte del responsable del Servicio correspondiente detallando los extremos por los que se produce tal circunstancia. Dicho informe deberá ser remitido junto a la evaluación individual de cada trabajador, no pudiéndose, en caso contrario, valorar a los empleados/as de la Unidad o Servicio correspondiente.

Los resultados de la evaluación, una vez cuenten con la conformidad de la Comisión, serán expuestos en el tablón de anuncios de la Mancomunidad para que los interesados puedan presentar alegaciones en un plazo máximo de diez días naturales mediante escrito dirigido al Presidente de la Mancomunidad.

- Valoración de consecución de objetivos.

La Comisión de Calidad establecerá el sistema de distribución del complemento de productividad que, en ningún caso, se efectuará por medio de asignaciones fijas o lineales, ya sea por grupo, categoría, puesto de trabajo o similar.

Cada trabajador percibirá la cantidad que resulte de su valoración en función del total de puntos alcanzados y del valor monetario que anualmente se asigne a cada punto, previa propuesta de Resolución de la Comisión Paritaria de Calidad.

- *Periodo de liquidación.*

El periodo de liquidación del complemento de productividad se ajustará al tiempo efectivamente trabajado en dos ciclos de seis meses, siendo los dos periodos de referencia: de enero a junio y de julio a diciembre. [Será necesario tener contrato en vigor durante la totalidad del periodo de referencia (1 de enero a 31 de diciembre) para tener derecho a la participación en el complemento de productividad]

El complemento de productividad se abonará en las nóminas de junio y diciembre una vez realizadas las oportunas evaluaciones en el mes inmediatamente anterior a los mismos.

- *Cálculos y baremación:*

Importe anual que la Mancomunidad Guadalquivir destinará al mencionado plan de productividad será de 411.303,49€ anuales.

Cada empleado/a percibirá el 50% del plus semestralmente siempre y cuando cumpla con los objetivos fijados.

Para el cálculo de dicho plus el devengo será mensual y el abono semestral de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$X = (C/2)/A/6$$

Valor del punto: 1 punto= 1€

Donde X sería la cantidad máxima de puntos mensuales a obtener por cada trabajador/a, que sería calculado de la siguiente forma:

El crédito consignado del presupuesto corriente (en la formula representado como C) entre dos, ya que la productividad se abonará en dos pagos. Este resultado será dividido por el total de empleados/as de Mancomunidad incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Reglamento (en la formula representado como A). Dividimos el resultado entre 6 para calcular el máximo de puntos mensuales a obtener por cada empleado/a, coincidiendo éste con el importe mensual que percibirá cada trabajador/a.

Para el 2º semestre la fórmula sería la misma, con la particularidad de que el importe a repartir, se vería incrementado por la cuantía no dispuesta en el 1º semestre.

BAREMO:

Una vez calculado el total de puntos a alcanzar por cada trabajador conforme a la fórmula anterior, éste se dividirá entre los tres bloques de programas que integrarán el plan de productividad, asignándoles igual valor a cada uno.

Bloque I.- Programa de fomento de la permanencia en el puesto de trabajo.

Bloque II.- Programa de formación y perfeccionamiento.

Bloque III.- Programa común de calidad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. –

Las disposiciones del presente Reglamento serán de aplicación para los ejercicios 2.022 y sucesivos, además de aquellos acuerdos que con motivo de problemas derivados de su aplicación sean adoptados por la Comisión paritaria de Calidad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. -

Teniendo en cuenta que la Mancomunidad Guadalquivir se encuentra inmersa en un proceso de estabilización del empleo y como consecuencia de ello parte de los trabajadores que en la actualidad se incluyen en el ámbito de aplicación del presente Reglamento cambiarán su condición de laboral a funcionario de la administración local, se detraerá en términos porcentuales del importe total asignado en los Presupuestos anuales de la Mancomunidad Guadalquivir para el complemento de productividad, el porcentaje equivalente al total de puestos que cambien de condición, debiendo destinarse a la regulación de la productividad del colectivo de funcionarios de administración local las cuantías correspondientes.

A los trabajadores que se vean afectados por el cambio de condición de laboral a funcionario, percibirán la parte proporcional que pudiera corresponderle del último periodo evaluado.»