

Ayuntamiento de Aldaia

Edicto del Ayuntamiento de Aldaia sobre aprobación del Reglamento de Productividad.

EDICTO

El Pleno del Ayuntamiento, en sesión celebrada el 30 de octubre de 2012, adoptó acuerdo de aprobación del Reglamento de Productividad.

De conformidad con lo previsto en los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/85 Reguladora de las Bases de Régimen Local y el artículo 196.2 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales (Real Decreto 2568/86) se expuso al público y a los interesados, para que durante el plazo de treinta días hábiles, pueda ser examinado el expediente y presentar las reclamaciones que se estimen oportunas.

No habiéndose presentado ninguna reclamación. Se procede a la publicación íntegra del acuerdo.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La productividad es un concepto económico aplicado inicialmente en el ámbito industrial cuyo principal objetivo es establecer la “mezcla idónea de maquinaria, de trabajadores y de otros recursos para maximizar la producción” total de productos y servicios. Así la productividad puede definirse como “la cantidad de producción de una unidad de producto o servicio por insumo de cada factor utilizado por unidad de tiempo.”

La dificultad de migrar dicho concepto a las entidades prestadoras de servicios fue atendida por Eiglier y Langeard (1989) con el concepto de servucción. De una manera sencilla, puede definirse la servucción como el proceso de elaboración de un servicio, es decir, toda la organización de los elementos físicos y humanos en la relación cliente-empresa, necesaria para la realización de la prestación de un servicio y cuyas características han sido determinadas desde la idea concebida, hasta la obtención del resultado como tal (el servicio).

En la administración un primer intento de abordar este tema tan complejo fue dada por la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública. En su artículo 23.3 c), recogió el concepto de complemento de productividad destinado a “... retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario/a desempeñe su trabajo”. Este intento de que las distintas Administraciones articulasen mecanismos para incentivar a los funcionario/as públicos cara a la consecución de determinados objetivos, vinculados con las funciones desempeñadas respecto de sus puestos de trabajo, o no; creó la confusión de su adecuada valoración, puesto que estas responsabilidades ya se encontraban retribuidas con otros conceptos en un adecuado y ético desempeño del puesto. Tal vez por ello, tal previsión quedó en un mero intento, no por culpa del legislador estatal, sino porque las distintas Administraciones Públicas encargadas de su desarrollo no fueron capaces de instaurar verdaderos sistemas objetivos de evaluación e incentivación de la productividad de sus empleados. No pudieron discernir cuando, cómo y porqué incentivar a unos en detrimento de otros.

Muchos modelos municipales fueron instaurados como sistemas universales de reparto de un complemento al objeto de que se reconociera el adecuado rendimiento de todos los empleados en el desempeño de su puesto de trabajo, perdiendo su esencia de especial o extraordinario, y asociándose a conceptos como presencia u otros de general representación.

Esto se desarrolló por el artículo 5 del RD 861/1986. Esta perspectiva derivó en una cierta insatisfacción tanto respecto de las Administraciones Públicas como de sus trabajadores, lo que vino a aconsejar su reforma con el fin de determinar un sistema retributivo verdaderamente incentivador del salario desde la vertiente de la efectiva «evaluación del desempeño»; en consonancia, claro está, con las modernas técnicas de gestión por competencias, a través de las cuales se busca potenciar el desarrollo del conocimiento y de las competencias del empleado público mediante la consecución de determinados objetivos, lo que vendrá a repercutir favorablemente en los ingresos económicos de aquél derivados del correspondiente aumento salarial. Aunque este complemento no podrá ser consolidado ni tampoco ha conseguido desarrollarse en los municipios.

La comprensión del citado concepto de servucción hoy en día no puede entenderse sin el concepto de cliente, en nuestro caso deberíamos utilizarlo como sinónimo de ciudadano, contribuyente o el

más genérico de usuario o interesado. Este concepto se encuentra inmerso plenamente en el concepto de calidad y, en consecuencia, con los grupos de referencia que comparten utilidades con la administración de acuerdo con el modelo de excelencia EFQM, donde ciudadanos, funcionario/as, gobierno y proveedores se proveen entre si de tres líneas de actuación claves: liderazgo, procesos y resultados. Liderazgo se incardina dentro del concepto de iniciativa, interés y esfuerzo como rendimiento con los resultados. Lógicamente son los procesos aquellos que facilitarán con su mejora el camino.

Esta concepción, claramente asentada, busca la creación de un valor. La razón de ser y la máxima justificación de la existencia del gobierno frente a la sociedad es la creación de valor. En un sentido muy amplio, podemos hablar de hacer posible y fructífera la convivencia entre ciudadanos y ciudadanas, que no pueden vivir aislados pero tampoco juntos si carecen de una instancia de coordinación y ordenamiento de la vida social.

No basta con crear valor público: se debe demostrar que los resultados se pueden comparar favorablemente con el valor del consumo privado, y son una condición para el logro y disfrute de este último. Este concepto responde a la filosofía de la Responsabilidad Social Corporativa.

Es obvio que este planteamiento: creación de valor público – gestión hacia arriba – gestión hacia abajo, es analítico y didáctico. En la práctica, lo que debe producirse es una gestión integrada de la servucción (o sea, producción de servicios) en el que las diversas direcciones y niveles temporales de la política, estrategia y la táctica organizativa se articulan y relacionan, y se refuerzan mutuamente.

En ese funcionamiento integrado tiene un rol fundamental el liderazgo del directivo público, que tiene la visión de conjunto del contexto y de los procesos externos e internos, y debe traducir esa información en políticas y estrategias para una mejor y mayor creación de valor público. Utilidad, mejora, desarrollo y evolución de la gestión municipal clave.

El objeto del trabajo directivo en el sector público es crear valor público. Por eso conviene empezar el desarrollo de la parte más instrumental de este curso de acción con algunas consideraciones sobre la creación del valor público. Citaremos algunos ejemplos:

- a) La responsabilidad social corporativa. Compromisos: Cartas y Manuales de servicios.
- b) Atención de plazos y actividades, lo que se denomina just-in-time.
- c) La mejora de procesos en relación a otros municipios o sistemas anteriores, lo que se suele denominar benchmarking.
- d) El empoderamiento y la amplitud del conocimiento vertical y horizontal de los puestos de trabajo. Enriquecimiento de los puestos de trabajo.
- e) El aprovechamiento de los recursos escasos disponibles (optimización de recursos) y la disminución de errores (six sigma).
- f) La génesis de valor mediante la mejora de la calidad de prestación de servicio. Excelencia o Calidad total.

Lógicamente todos los programas no podrán ser abordados para todos los departamentos o áreas al mismo tiempo, ni abarcar a todos los empleados del mismo modo. La Corporación deberá priorizar de acuerdo con su programa de gobierno.

El presente Reglamento es, por tanto, el resultado de todos estos antecedentes. Sin embargo, no se trata de una regulación definitiva del sistema retributivo de productividad; al contrario, se instaura un modelo transitorio hasta que esta administración culmine el proceso estratégico que atienda con suficiencia a desarrollar mecanismos técnicos todavía pendientes, como la descripción de puestos y responsabilidades que con el actual modelo de valoración de puestos resultan insuficientes.

Por último conviene adaptar el modelo a las necesidades actuales por lo que algunos criterios del presente reglamento podrán tener compensación económica. O bien, perfeccionar su equivalencia en grado a una compensación tiempo que se apruebe mediante negociación colectiva y tenga su reflejo en normas de cuadrantes, horarios o calendario laboral. La Corporación podrá optar por el modelo que resulte más conveniente al servicio público.

ANTECEDENTES DE HECHO

La configuración de la productividad en el Ayuntamiento de Aldaia se aprobó en sesión plenaria de 30 de julio de 2009. El Reglamento

de Productividad reiteraba lo previsto en el artículo 5 del RD 861/1986 ya citado, así como el Estatuto Básico del Empleado Público de la Ley 7/2007 intentó abordar esta materia. En este reglamento se aprobaron dos anexos. El primero se denominaba “distribución especial por mayor dedicación” consistente en unos porcentajes adicionales de retribución según las características de las horas extra de los colectivos afectados. El segundo anexo denominado “especial rendimiento” consistía en dos abonos o pagas generales anuales según grupo, nivel y complemento específico, más otra paga anual en función de las horas trabajadas, es decir presencia.

El recorrido de este reglamento fue afectado y alcanzado por el acuerdo plenario de 29 de marzo de 2011 donde se aprobó “la modificación de la relación de puestos de trabajo por consolidación lineal y periódica dentro del complemento específico”. Es decir, el anexo II del reglamento citado fue integrado en el complemento específico.

Partiendo de las anteriores premisas, el Ayuntamiento de Alcañiz dio otro giro, respecto de los funcionario/as miembros del Cuerpo de la Policía Local de este Municipio, con la aprobación de las Normas Estructurales para la Organización, Planificación y Regulación del Servicio de la Policía Local de Alcañiz, aprobado por resolución e Alcaldía de 5 de enero de 2012, que reguló un nuevo modelo que atendía, en buena medida lo previsto en el Anexo I del anterior Reglamento de Productividad.

De este modo el Reglamento de Productividad anterior que no podía sustituir al concepto de gratificaciones, terminó de perder su vigencia, deviniendo en obsoleto.

Estos acuerdos y resoluciones junto con la normativa estatal concurrente y restrictiva para estos años, recomendó al Pleno la derogación del citado reglamento de productividad municipal, acuerdo que se adoptó en sesión plenaria de 31 de julio de 2012.

No se trataba de dejar sin regulación al complemento de productividad, pues persiste la normativa que lo regula, sino sustituirlo por otro que se ajuste de mejor modo al concepto de productividad moderno y más concordado con el Estatuto Básico del Empleado Público «el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario/a desempeña su trabajo y el rendimiento o resultado obtenido». Para ello deben concurrir en el desempeño del trabajo en circunstancias objetivas, sin que generen derechos individuales para el funcionario/a en otros períodos, según los criterios que establece el Pleno y conforme a la distribución por áreas o programas que efectúe la Alcaldía o concejal en quien delegue, incluyendo la asignación individual. Donde las cantidades percibidas por los funcionario/as sean de conocimiento público del resto de los funcionario/as y de los representantes sindicales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

En este marco, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público fijó, como factores a tener en cuenta por las distintas Comunidades Autónomas a la hora de desarrollar el denominado complemento de productividad, lo definió como: «el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario/a desempeña su trabajo y el rendimiento o resultado obtenido».

Previamente, en el ámbito de la administración local el artículo 5 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que establece el Régimen de las Retribuciones de los Funcionario/as de Administración Local, explica las características de este complemento de productividad.

1. El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario/a desempeña su trabajo.

2. 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.

3. En ningún caso las cantidades asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

4. Las cantidades que perciba cada funcionario/a por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás funcionario/as de la Corporación como de los representantes sindicales.

5. Corresponde al Pleno de cada Corporación determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad a los funcionario/as dentro de los límites máximos señalados en el artículo 7.2.b de esta norma.

6. 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.

Visto el informe del Director de Organización de fecha 12 de septiembre de 2012.

Visto el informe jurídico del Letrado-Asesor D. Alejandro Requena Fuente de fecha 23 de octubre de 2012.

El Reglamento ha sido tratado en la Mesa General de Negociación de fechas 18 y 26 de septiembre de 2012, sin haber alcanzado acuerdo. No obstante, dada la importancia de su regulación resulta conveniente su aprobación.

Por todo ello, el Pleno en virtud de las facultades que le confieren el artículo 4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local y las disposiciones legales vigentes

ACUERDA:

Primero.- Acordar la aprobación inicial del Reglamento de Productividad del personal al servicio del Ayuntamiento de Alcañiz, cuyo texto íntegro se incorpora como anexo al presente acuerdo.

Segundo.- Ordenar la exposición pública del acuerdo de aprobación inicial en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Tablón de Edictos Municipal, por plazo de treinta días. En caso de no presentarse ni reclamaciones ni sugerencias en el plazo señalado, el Reglamento se entenderá definitivamente aprobado.

ANEXO

REGLAMENTO REGULADOR DE LOS CRITERIOS CUANTIFICADORES DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD DE LOS FUNCIONARIO/AS AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE ALDAIA.

Artículo 1: Ámbito y Objeto.

1. El complemento de productividad está destinado a retribuir el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario/a desempeña su trabajo, tal y como establece el artículo 24, c) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

2. Es objeto de este Reglamento la regulación de los criterios para la aplicación del complemento de productividad de los funcionarios locales, en atención a los principios recogidos en el artículo 24, c) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y en artículo 5 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, que aprueba el Régimen de Retribuciones de los Funcionario/as de la Administración Local, o normas que lo desarrollen o sustituyan y determina los criterios de distribución de la cuantía global destinada por el Pleno de esta Administración Pública a retribuir el referido Complemento.

3. El presente Reglamento es de aplicación al personal funcionario/a del Ayuntamiento de Alcañiz al que sea de aplicación cada uno de los programas.

4. En ningún caso la percepción de este Complemento implicará derecho alguno a su mantenimiento.

Artículo 2: Del Complemento de Productividad y sus conceptos.

1. El complemento de productividad retribuye por una parte la consecución de una serie de objetivos prefijados, y por otra parte, la actividad extraordinaria, el rendimiento especial, la iniciativa y el esfuerzo de los funcionarios en el cumplimiento de su trabajo.

2. Se entiende por objetivo, aquella acción o programa que, previamente definido por el órgano competente, debe ser desarrollado y/o ejecutado por el funcionario/a/a/s afectado-a/s en los términos de plazo, calidad y parámetros de eficacia y eficiencia.

3. Se entiende por rendimiento en el desempeño, la obtención, por el funcionario/a afectado, del resultado esperado, con proporción entre dicho resultado obtenido y los medios empleados para su consecución.

Artículo 3: Cuantificación del Complemento de Productividad (CP).

1. La cuantía del Complemento de Productividad (CP) viene determinada para cada ejercicio presupuestario en el acuerdo plenario de aprobación de los presupuestos municipales dentro de los límites establecidos en la ley.

2. Todos los programas serán previamente informados por el informe técnico del Jefe de Servicio y, solicitados por la Concejalía Delegada del Área correspondiente que mencionará el criterio de productividad que sigue, objetivo, plazos y otras circunstancias relevantes al objetivo y autorizadas por la Alcaldía.

3. Los objetivos, grado, cuantía y el sistema de evaluación del rendimiento serán determinados y desarrollados por la Alcaldía, en su caso, por el Concejal/a en quien delegue, con especial sometimiento a lo establecido en el presente precepto y en los artículos 4 y 5 de esta Norma.

4. Todas las cantidades determinadas en el presente Reglamento, y destinadas a la cuantificación del Complemento de Productividad, se señalan en cuantía bruta mensual.

5. La suma total de los distintos elementos en que se divide el Complemento de Productividad no podrán rebasar la cuantía de la productividad total.

Artículo 4: Criterios para la cuantificación del Complemento de Productividad (CP).

1. El funcionario/a devengará el Complemento de Productividad en función de los objetivos realmente alcanzados y el rendimiento obtenido.

2. La cuantificación de cada uno de los elementos que integran el Complemento de Productividad (CP), se producirá con arreglo a los siguientes criterios:

Criterio 1º: Disponibilidad. Referida a la voluntad y flexibilidad horaria de colaboración para la prestación de servicios que tengan plazo fijo o periodo excepcional. Apoyo a otras áreas o servicios con resultados y plazo fijo.

Criterio 2º: Asunción de tareas temporales de superior categoría u otros puestos de trabajo. Cuando no exista puesto de trabajo vacante.

Criterio 3º: Responsabilidades adicionales y temporales de otro puesto de trabajo por ausencia o vacante reglamentaria del titular.

Criterio 4º: Evaluación de desempeño según objetivos y resultados.

Criterio 5º: Programas de calidad o mejora de procesos.

Criterio 6º: Programas de coordinación interdepartamentales.

Criterio 7º: Programas especiales, generales o urgentes de Alcaldía que libremente asignará a funcionario/as o departamentos

El complemento de productividad podrá asignarse de forma individual o distribuirse de forma colectiva entre las unidades o departamentos.

Artículo 5: Grados para la cuantificación del Complemento de Productividad (CP).

1. Los grados de cada criterio atenderán a los grupos y subgrupos de titulación, así como a las denominaciones jerarquizadas de los puestos de trabajo del Ayuntamiento y la importancia y duración de la tarea. Cada criterio tendrá un máximo de diez grados.

2. La ponderación del grado atenderá a la importancia de la función, conocimiento, exclusividad, intensidad, duración, tiempo invertido, responsabilidad u otras condiciones similares y se efectuará a propuesta razonada del Concejal/a Delegado/a que proponga el programa.

3. La retribución máxima por un mes de productividad no podrá superar en ningún caso los mil euros por persona y mes completo de servicio en grado diez. Y se harán públicas por Alcaldía cuando se apruebe de forma definitiva el presente Reglamento.

4. De la previsión del grado estimado para el programa se descontará el porcentaje correspondiente al incumplimiento de plazo, deficiencia de lo ejecutado o cualquier vicio de que adolezca el objetivo perseguido.

5. Cualquier circunstancia que afecte a los grados o a la ejecución de los mismos deberá ser documentada y objetivada.

6. La Alcaldía o, en su caso, Concejal/a en quien delegue, determinará en la resolución de desarrollo del presente Reglamento las cuantías de cada uno de los niveles y grados de desempeño para el ejercicio presupuestario en curso.

Artículo 6: Normas para la determinación del programa y asignación de grado del Complemento de Productividad (CP).

1. La Alcaldía o, Concejal/a Delegado/a de Área, determinará mediante modelo oficial estandarizado el programa y objetivos a desarrollar, periodo de tiempo y criterio de ejecución. En el modelo se especificará funcionario/a/s, departamentos implicados y aquellos elementos precisos para su adecuada tramitación, ponderación y

evaluación. Este programa se aprobará mediante Resolución administrativa, indicando el grado y tabla a aplicar en cada caso, así como el sistema de valoración de los mismos, dentro de los límites económicos establecidos.

2. A tal efecto, los objetivos que sean determinados por la Alcaldía o, en su caso, por el Concejal/a Delegado/a, y el sistema de valoración de aquellos, deberán estar directamente relacionados con las funciones propias de cada puesto de trabajo, titulación exigida para su desempeño y Grupo y Subgrupo de clasificación, salvo asunción temporal de tareas a sustitución de puestos y también aquellos programas que atiendan a la conceptos de calidad.

3. El sistema de valoración del elemento de Productividad sobre el Desempeño (PD) deberá estar directamente relacionado con la conducta y el rendimiento profesional del funcionario/a respecto del Grupo y Subgrupo de pertenencia referenciada y validada por su Jefatura, con especial atención a todos o algunos de los siguientes aspectos del comportamiento del funcionario/a responsable de realizar un programa en cuanto:

- a) Iniciativa personal.
- b) Respeto, decoro y eficacia en la atención ciudadana.
- c) Calidad en la prestación de servicios.
- d) Actividad diaria y diligencia.
- e) Formación personal y progreso.
- f) Propuestas e iniciativa de mejora del servicio
- g) Habilidades directivas y/o personales.

4. El Alcaldía, o Concejal/a en quien delegue, determinará en la Resolución administrativa señalada en el punto 1 del presente artículo, la vigencia, los objetivos, el desarrollo del sistema de desempeño del puesto y, en su caso, el ámbito subjetivo, de cada Programa de Objetivos y de Evaluación del Desempeño que resultare aprobado.

Artículo 7: Gestión y abono del Complemento de Productividad (CP).

1. El órgano de determinación, gestión y control de los Programas de valoración y distribución del Complemento de Productividad de los funcionario/as al servicio del Ayuntamiento de Alcaldía, es la Alcaldía o Concejal/a en quien delegue, quien desempeñará esta labor en atención a las valoraciones parciales realizadas por los Concejales Delegados de las distintas Áreas respecto de su personal.

2. La productividad de los funcionario/as del Ayuntamiento de Alcaldía bajo el ámbito de aplicación del presente Reglamento será cuantificada bimestralmente en meses impares, previa propuesta formulada por cada Concejal/a Delegado/a de Área a la Alcaldía, en su caso, al Concejal/a Delegado/a en materia de personal, quien, a su vez, aprobará la valoración definitiva mediante Resolución administrativa, teniendo en cuenta las valoraciones parciales recibidas. Las citadas propuestas deberán ser remitidas al Departamento de Recursos Humanos antes del día 10 del mes siguiente al de su cuantificación para proceder a su abono en nómina.

3. El Complemento de Productividad, durante el disfrute de cualquiera de los permisos, licencias o períodos vacacionales, I.T. o Expediente disciplinario o cumplimiento de sanción quedará suspendido por idéntico periodo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En el supuesto que se efectúe una asignación colectiva del complemento de productividad, la distribución se realizará de forma proporcional a las retribuciones de cada funcionario según su puesto de trabajo. En dicho caso, no regirá el límite fijado en el artículo 5.3.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Única: Durante el ejercicio presupuestario de 2012 la productividad podrá concederse con efectos retroactivos, sin que puedan en cómputo anual variarse los topes fijados en el presente Reglamento.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogadas aquellas normas reglamentarias municipales que contravengan lo dispuesto en el presente Reglamento y que sean abonadas en concepto de Complemento de Productividad, salvo las derivadas de pactos complementarios que se encuentren en vigor.

DISPOSICIÓN FINAL

La presente disposición reglamentaria entrará en vigor una vez producida su íntegra publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia.

Alcaldía, 10 de enero de 2013.—La alcaldesa, Carmen Jávega Martínez.