Ajuntament
d'Arenys de Mar

RRHH

El Ple d'aquest Ajuntament, en sessió ordinària que va tenir lloc el dia 25 de febrer de 2016, va adoptar entre d'altres els següents acords:

"8. APROVACIÓ CRITERIS OBJECTIUS PER APLICAR EL COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT DELS EMPLEATS MUNICIPALS.

Resum dels Fets

Després del corresponent procés negociador, el 22 de gener de 2016 els representants dels empleats municipals i els de la Corporació han acordat, el següent:

"ACORD SOBRE CRITERIS I NORMES D'APLICACIÓ DEL COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT

Introducció :

D'acord amb l'article 171 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals, el complement de productivitat està destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària, l'interès i la iniciativa en què els empleats municipals exerceixen la seva feina.

L'apreciació de la productivitat s'ha de realitzar en funció de circumstàncies objectives relacionades directament amb l'exercici del lloc de treball i per valorar-les s'estableixen, mitjançant el present Acord, uns factors mesurables amb puntuacions que determinaran una valoració final de cada empleat alhora de apreciar la percepció o no del complement.

En aquesta valoració dels factors, esdevé necessària tant la implicació dels mateixos treballadors com la dels seus superiors jeràrquics. La participació activa del personal en la seva avaluació és un element de responsabilització del desenvolupament professional propi. A la vegada, l'avaluació per part dels superiors jeràrquics, – coneixedors del funcionament de cadascun dels seus serveis i de les tasques realitzades pel personal -, provoca el necessari intercanvi entre el personal i els seus superiors. És així com aquesta valoració pot suposar una oportunitat per a la millora continua d'aquesta Administració local.

En aquest context, el present Acord preveu tres possibilitats d'avaluació de l'activitat desenvolupada als efectes de la percepció del complement de productivitat: autoavaluació de l'interessat, seguida de l'avaluació del superior jeràrquic, avaluació conjunta –per acord amb el superior jeràrquic, i avaluació efectuada exclusivament pel superior jeràrquic en cas que el/la treballador/a renunciï a l'autoavaluació.

Àmbit d'aplicació :

Els criteris i normes desenvolupats per aquest Acord seran d'aplicació a tots els empleats municipals de l'Ajuntament d'Arenys de Mar.

Factors, criteris i valoració del complement de productivitat

Les persones que ocupen llocs de treball que no comportin l'exercici de càrrec o comandament són valorades d'acord amb els següents factors i conceptes :

a) Especial rendiment : es valora el treball realitzat amb eficàcia i eficiència per tal d'assolir uns bons resultats en la tasca o el servei d'acord amb els mitjans i recursos dels quals es disposa. Es valora també el treball orientat a augmentar els estàndards de qualitat i a una òptima satisfacció dels usuaris.

b) Activitat extraordinària : aquest factor valora la col·laboració i la implicació del treballador per avançar en el compliment de les tasques encomanades en el seu departament o grup de treball. En aquest sentit, es tindrà en compte la realització de tasques de categoria superior o de tasques diferents o complementàries a les del propi lloc de treball.

c) Interès i iniciativa : es valora la implicació del treballador per assolir el compliment de les tasques encomanades i l'habilitat o capacitat per emprendre, per compte propi, actuacions o sistemes de treball que aportin idees o puguin millorar els resultats.

Les persones que ocupen llocs de treball que comportin l'exercici de càrrec o comandament són valorades d'acord amb els següents factors i conceptes :

a) L' especial rendiment lligat a la direcció i desenvolupament de persones i la potenciació del treball en equip per assolir feines de qualitat.

b) L'activitat extraordinària derivada de la capacitat de comunicació, persuasió i influència. Es valora la capacitat per transmetre un missatge de manera clara i estructurada i la capacitat per emetre les comunicacions escrites implícites en l'exercici de les seves funcions.

c) L' interès i iniciativa enteses com la capacitat de perseverança en la consecució dels objectius com la flexibilitat i gestió del canvi per innovar i assolir millor efectivitat.

Per tal d'establir un sistema de valoració d'aquests criteris s'aplicaran unes puntuacions per factors que, sumades, establiran una puntuació global determinant d'assolir o no el grau de productivitat que doni dret a percebre el complement.

Quantia del complement :

És competència del Ple municipal, prèvia negociació amb els representants dels treballadors en el marc de la Mesa general, determinar en el pressupost la quantitat global destinada a l'assignació de complement de productivitat als empleats de l'Ajuntament. La partida pressupostària destinada al pagament del complement de productivitat no podrà ser utilitzada per altres finalitats.

Percepció del complement :

El període de valoració d'aquest complement serà el corresponent a l'any natural immediatament anterior.

Amb caràcter general, percebrà el complement de productivitat, de forma homogènia, el personal que durant el període de valoració hagi assolit una puntuació global igual o superior a la mínima establerta a partir de la suma de les puntuacions dels diferents criteris i que no es trobi inclòs en un dels supòsits d'exclusió.

Restaran exclosos i no percebran el complement de productivitat :

a) El personal que hagi estat objecte d'una sanció disciplinària ferma en via administrativa per falta greu o molt greu.

b) El personal que, a data de valoració del complement, hagi prestat serveis a l'Ajuntament d'Arenys de Mar per un període inferior a 1 any, llevat d'aquells que s'hagin jubilat o que estiguin en situació d'excedència.

c) El personal eventual.

Proporcionalitat del complement

El complement de productivitat s'abonarà proporcionalment al temps de servei i/o jornada realitzada; en conseqüència, les absències del lloc de treball deduiran la quantia individual a percebre.

A l'efecte de la percepció del complement de productivitat, no deduiran les absències del lloc de treball motivades pel gaudiment de vacances o assumptes personals generats pel treballador l'any immediatament anterior o per les següents causes :

-permisos per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar dins el primer grau de consanguinitat o afinitat.
-permisos per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar dins el segon grau de consanguinitat o afinitat
-permisos per matrimoni o per inici de convivència
-permisos per deures inexcusables de caràcter públic
-permisos per maternitat
-permisos per adopció o acolliment internacional
-permisos per naixement, adopció o acolliment
-permisos de paternitat
-permisos per lactància
-permisos per atendre fills prematurs
-permisos per atendre fills discapacitats
-permisos prenatals
-permisos per situacions de violència de gènere
-absències per utilització del crèdit sindical
-absències per formació
-absències motivades per accident de treball o malaltia professional

Valoració de l'activitat dels empleats municipals

A l'efecte de la percepció del complement de productivitat, s'estableixen tres possibilitats d'avaluació de l'activitat desenvolupada :

1) Autoavaluació, seguida de l'avaluació del superior jeràrquic

2) Avaluació conjunta, amb l'acord previ amb el superior jeràrquic

3) Avaluació pel superior jeràrquic

El personal haurà d'estar informat sobre les valoracions que ha rebut i podrà fer constar les al·legacions que consideri oportunes.

Òrgans encarregats d'aplicar els criteris de valoració

Els caps de servei o les tècnics responsables dels diferents departaments amb funcions de cap seran els encarregats d'avaluar el personal que en depengui d'acord amb els criteris establerts en aquest acord.

Valoració dels comandaments

Els comandaments seran avaluats per l'Alcaldia que podrà delegar aquesta missió a regidors membres de l'equip de govern o a regidors responsables de les àrees o serveis corresponents.

Tramesa dels qüestionaris / actes de valoració

Les valoracions realitzades en els diferents departaments o serveis, així com les al·legacions recollides, seran lliurades pels òrgans responsables al departament de Recursos Humans i es donarà compte a la Comissió de seguiment i interpretació creada a tal efecte.

Dret a la percepció del complement

Tindrà dret al cobrament del complement aquells empleats públics què del resultat de la seva fitxa de valoració tinguin una puntuació de 12 punts o més.
Els empleats públics que no assoleixin aquests 12 punts, no tindran dret a dita percepció del complement.

Abonament del complement

L'any 2016, l'abonament del complement es farà efectiu en nòmina abans del 30 de setembre. A partir de l'any 2017 i successius, el complement s'abonarà en la nòmina del mes de març.

Comissió de seguiment i interpretació

En el termini de quinze dies des de l'aprovació definitiva d'aquest Acord, es constituirà una Comissió paritària de seguiment i interpretació formada per tres representants de la Corporació i tres representants dels empleats públics.

La Comissió de seguiment i interpretació tindrà les següents funcions :

a) Rebre informació prèvia del resultat de l'avaluació i fer-ne el seguiment.

b) Valorar les al·legacions que eventualment puguin fer els empleats disconformes amb el resultat de la seva valoració. La Comissió farà un acta o informe i ho elevarà a l'alcalde o regidor delegat per la seva resolució definitiva.

c) Proposar, mitjançant la emissió d'un Informe, resolució sobre els conflictes i dubtes d'interpretació que es puguin plantejar sobre qualsevol aspecte del present Acord.

d) Atendre reclamacions. suggeriments, propostes de canvi, etc. que es puguin fer respecte als diferents aspectes contemplats en el present Acord.

Ajuntament d'Arenys de Mar

Publicitat de les quanties atorgades

Els complements de productivitat han de ser de coneixement públic per la resta de personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord.

Vigència de l'acord

Les clàusules observades en el present Acord seran revisades abans del 30 de setembre de cada any per la Comissió paritària de seguiment, particularment la que fa referència a la quantia del complement, i es valoraran la resta d'aspectes en funció de la informació recollida en el si de la Comissió.

S'annexen les Actes/Qüestionaris de valoració individual i la Comunicació a la persona que es valora:

AUTOAVALUACIÓ DE L'ACTIVITAT DESENVOLUPADA	gairebé mai (0 punts)	algunes vegades (1 punt)	sovint (2 punts)	gairebé sempre (3 punts)
Especial rendiment				
Resolc les qüestions que se'm plantegen amb eficàcia i complint els terminis i compromisos, a fi d'augmentar la qualitat de la meva feina	☐	☐	☐	☐
Faig ús dels recursos amb un criteri de màxima eficiència, emprant els recursos disponibles indispensables i minimitzant el temps emprat en l'execució de les tasques assignades, sense que això comporti una disminució dels nivells de qualitat	☐	☐	☐	☐
Treballo amb l'objectiu d'obtenir la màxima qualitat en totes les activitats, l'òptima satisfacció de l'usuari i la millora dels processos de gestió en el servei	☐	☐	☐	☐
Activitat extraordinària				
Quan és necessari, i a fi de col·laborar al màxim amb l'equip de treball, duc a terme tasques complementàries a les executades de forma ordinària	☐	☐	☐	☐
En períodes concrets, en què cal absorbir càrregues de treball excepcionals, intensifico els esforços	☐	☐	☐	☐
Interès o iniciativa				
Mostro un interès continuat a conèixer fets, dades i altra informació actualitzada relacionada amb el contingut de la feina, fet que em permet assolir uns nivells òptims de rendiment	☐	☐	☐	☐
Davant de situacions noves, crítiques o imprevisibles identifico mancances, problemes i oportunitats i proposo millores –dins dels límits coherents d'actuació del meu lloc de treball- en tot allò que pugui afectar en un futur la consecució dels resultats esperats	☐	☐	☐	☐
M'adapto amb rapidesa i eficàcia a les innovacions organitzatives i tecnològiques que es produeixen en l'entorn laboral i procuro incorporar-les a la feina.	☐	☐	☐	☐

☐ Opto –per acord amb el cap- per l'avaluació conjunta / ☐ opto per l'autoavaluació / ☐ renuncio a l'autoavaluació

Signatura de l'empleat/ada, lloc i data (autoavaluació)

Signatures del/la cap i de l'empleat/da

ACTA/QÜESTIONARI DE VALORACIÓ INDIVIDUAL - LLOCS SENSE CÀRREC

Cap o responsable : .....

AVALUACIÓ EMESA PEL CAP	gairebé mai (0 punts)	algunes vegades (1 punt)	sovint (2 punts)	gairebé sempre (3 punts)
Especial rendiment				
Resol les qüestions que se'm plantegen amb eficàcia i complint els terminis i compromisos, a fi d'augmentar la qualitat de la meva feina	☐	☐	☐	☐
Fa ús dels recursos amb un criteri de màxima eficiència, emprant els recursos disponibles indispensables i minimitzant el temps emprat en l'execució de les tasques assignades, sense que això comporti una disminució dels nivells de qualitat	☐	☐	☐	☐
Treballa amb l'objectiu d'obtenir la màxima qualitat en totes les activitats, l'òptima satisfacció de l'usuari i la millora dels processos de gestió en el servei	☐	☐	☐	☐
Activitat extraordinària				
Quan és necessari, i a fi de col·laborar al màxim amb l'equip de treball, du a terme tasques complementàries a les executades de forma ordinària	☐	☐	☐	☐
En períodes concrets, en què cal absorbir càrregues de treball excepcionals, intensifica els esforços i/o perllongo o realitzo la meva feina fora de l'horari habitual per necessitats del servei.	☐	☐	☐	☐
Interès o iniciativa				
Mostra un interès continuat a conèixer fets, dades, i altra informació actualitzada relacionada amb el contingut de la feina, fet que li permet assolir uns nivells òptims de rendiment	☐	☐	☐	☐
Davant de situacions noves, crítiques o imprevisibles identifico mancances, problemes i oportunitats i proposo millores –dins dels límits coherents d'actuació del seu lloc de treball- en tot allò que pugui afectar en un futur la consecució dels resultats esperats	☐	☐	☐	☐
S'adapta amb rapidesa i eficàcia a les innovacions organitzatives i tecnològiques que es produeixen en l'entorn laboral i procura incorporar-les a la feina.	☐	☐	☐	☐

Puntuació assolida per l'activitat desenvolupada	**Grau de productivitat**	☐ **ASSOLIT (12 punts o més)**
		☐ **NO ASSOLIT (menys de 12 punts)**

Signatura del/la cap, lloc i data

Ajuntament d'Arenys de Mar

ACTA/QÜESTIONARI DE VALORACIÓ INDIVIDUAL - LLOCS DE CÀRREC

Empleat/ada :.....

AUTOAVALUACIÓ DE L'ACTIVITAT DESENVOLUPADA	gairebé mai (0 punts)	algunes vegades (1 punt)	sovint (2 punts)	gairebé sempre (3 punts)
1.-ESPECIAL RENDIMENT :				
A- Direcció i desenvolupament de persones 1.1.-Fomento el treball en equip i la participació, dono confiança a l'equip per treballar amb autonomia i reconec els mèrits de l'equip a nivell individual i col·lectiu.	☐	☐	☐	☐
1.2.-Faig control i seguiment de les jornades de treball, el calendari de treball, els permisos, les baixes i les altes, hores extraordinàries, compensació d'hores, i tot el que es refereix al compliment de la jornada de treball i al portal del treballador.	☐	☐	☐	☐
B- Qualitat/quantitat de la feina. Compliment terminis. - Treballo amb l'objectiu d'obtenir la màxima qualitat en totes les activitats, l'òptima satisfacció de l'usuari i la millora dels processos de gestió en el servei	☐	☐	☐	☐
2.-ACTIVITAT EXTRAORDINÀRIA				
A.- Com comandament Realitzo reunions extraordinàries d'organització de tasques, tant per a la seva distribució temporal i per treballadors, com per una millora del servei	☐	☐	☐	☐
B.-Disponibilitat, flexibilitat en l'exercici de funcions i dedicació per sobre ordinari 2.1 Desenvolupo funcions diferents a les habituals i que son necessàries pel servei. Estic obert a noves propostes i a formes noves de fer les coses. 2.2 Organitzo els materials, equipaments, maquinaria, eines i l'espai personal per mantenir ordre per mi i pels altres. 2.3 Perllongo o realitzo la meva feina fora de l'horari habitual per necessitats del servei.	☐	☐	☐	☐
3.-INTERÈS O INICIATIVA : FLEXIBILITAT I GESTIÓ DEL CANVI				
3.1.- Com a comandament, Adapto al personal i el servei als canvis i improvisacions segons demanda del servei, tenint consideracions de les capacitats individuals dels empleats. Promociono que els empleats de l'àrea tinguin una	☐	☐	☐	☐

formació continuada com a part de la millora del servei Faig informe proposta de personal abans de l'aprovació de la plantilla, argumentant els canvis i/o millores, i aportant iniciatives de millora del servei Mantinc un bon clima de treball entre els empleats al meu càrrec, donant-los iniciativa i fent-los partícips de la tasca que estan realitzant i resolc els conflictes				
3.2.- Com a directiu i professional compromès amb l'organització: Proposo alternatives i solucions davant situacions noves o crítiques Mostro interès per participar en processos d'actualització o perfeccionament per iniciativa pròpia	☐	☐	☐	☐
3.3 Control pressupostari: propostes, informes i seguiment Faig control i seguiment del pressupost de la meva àrea, proposant propostes a l'aprovació del pressupost, fent propostes de despesa, adjuntant informes segons necessitats, i cercant diferents pressupostos per ajustar la despesa.	☐	☐	☐	☐

☐ Opto –per acord amb el cap- per l'avaluació conjunta / ☐ opto per l'autoavaluació / ☐ renuncio a l'autoavaluació

Puntuació assolida per l'activitat desenvolupada	**Grau de productivitat**	☐ **ASSOLIT (12 punts o més)**
		☐ **NO ASSOLIT (menys de 12 punts)**

"

Fonaments de dret

A) Arts. 171, 172, 175 i concordants del Decret 214/90, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament de personal al servei de les entitats locals de Catalunya.

B) En el mateix sentit l'article 5 del Reial Decret 861/1986, de 25 de abril, pel qual s'estableix el règim de les retribucions dels funcionaris d'Administració local, i que diu:

"Article 5. Complement de productivitat.

1. El complement de productivitat està destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès i iniciativa amb que el funcionari exerceix el seu treball.

2. L'apreciació de la productivitat haurà de realitzar-se en funció de circumstàncies objectives relacionades directament amb l'acompliment del lloc de treball i objectius assignats al mateix.

3. En cap cas les quanties assignades per complement de productivitat durant un període de temps originaran cap tipus de dret individual respecte a les valoracions o apreciacions corresponents a períodes successius.

4. Les quantitats que percebi cada funcionari per aquest concepte seran de coneixement públic, tant dels altres funcionaris de la Corporació com dels representants sindicals.

5. Correspon al Ple de cada Corporació determinar al pressupost la quantitat global destinada a l'assignació de complement de productivitat als funcionaris dins dels límits màxims assenyalats en l'article 7.2.b) d'aquesta norma.

6. Correspon a l'Alcalde o al President de la Corporació la distribució d'aquesta quantia entre els diferents programes o àrees i l'assignació individual del complement de productivitat, amb subjecció als criteris que si escau hagi establert el Ple, sense perjudici de les delegacions que pugui conferir conforme a l'establert en la Llei 7/1985, de 2 d'abril."

Finalment tant l'art 7 del RD 861/1986 com l'art 175 del D. 214/1990 estableixen els següents límits a la quantia global destinada al complement de productivitat:

"1. Els crèdits destinats a complement específic, complement de productivitat, gratificacions i, si s'escau, complements personals transitoris, seran els que resultin de restar a la massa retributiva global pressupostada per a cada exercici econòmic, exclosa la referida al personal laboral, la suma de les quantitats que al personal funcionari li correspongui pels conceptes de retribucions bàsiques,ajuda familiar i complement de destinació.

2. La quantitat que en resulti, d'acord amb el que disposa el punt anterior, es destinarà:
a) Fins un màxim del 75%, per al complement específic, en qualsevol de les seves modalitats.
b) Fins un màxim del 30% per al complement de productivitat.
c) Fins un màxim del 10% per a gratificacions."

C) Article 37.1.d) del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 de octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, TREBEP, que diu que seran objecte de negociació:
"d) Les normes que fixin els criteris i mecanismes generals en matèria d'avaluació de l'acompliment."

D) Art 22.2.i de la Llei 7/85, de 2 d'abril, reguladora de les Bases de Règim Local i l'art. 52.2.j del DL 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei Municipal i de Règim Local de Catalunya que determinen que es competència del Ple municipal determinar en el pressupost la quantitat global destinada a l'assignació del complement de productivitat , tenint en compte que es competència de l'alcalde la seva distribució entre els diferents programes o àrees i l'assignació individual del complement de productivitat, d'acord amb els criteris generals que hagi fixat el Ple municipal (art. 172.5 Decret 214/90).

D'acord amb l'anterior normativa cal tenir en compte el següent:

Primer.- El complement de productivitat està destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària, l'interès i la iniciativa en què els empleats municipals exerceixen la seva feina.

Segon.- Per apreciar aquesta productivitat s'han de tenir en compte les circumstàncies objectives relacionades directament amb l'exercici del lloc de treball i amb els objectius que siguin assignats, en altre cas no es pot procedir al seu abonament, i per això es proposa l'aprovació dels criteris negociats amb els representants dels empleats.

Tercer.- És competència del Ple municipal determinar en el pressupost la quantitat global destinada a l'assignació del complement de productivitat dins els límits assenyalats, i també

l'aprovació de les retribucions complementaries, en virtut del que disposa l'art 22.2.i de la Llei 7/85, de 2 d'abril, reguladora de les Bases de Règim Local i l'art. 52.2.j del DL 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei Municipal i de Règim Local de Catalunya

Quart.- És competència de l'alcalde la seva distribució entre els diferents programes o àrees i l'assignació individual del complement de productivitat, d'acord amb els criteris generals que hagi fixat el Ple municipal (art. 172.5 Decret 214/90). Per tant, l'alcalde no pot assignar directament aquesta productivitat si no s'han establert aquest criteris generals per l'Ajuntament en Ple.

Vist l' informe favorable de la cap de recursos humans, es per tot això que es proposa l'adopció del següents acords per part del ple municipal:

Primer.- Aprovar els criteris objectius per aplicar el complement de productivitat dels empleats municipals, amb efectes gener de 2016 ,de conformitat amb l'acord transcrit a la part expositiva.

Segon.- Notificar aquest acord al Comitè d'Empresa i a la Junta de Personal amb la corresponent instrucció dels recursos que contra aquest poden interposar-se i publicar-ho a la pàgina web municipal."

Contra aquest acord, que és definitiu en via administrativa, es podrà interposar amb caràcter potestatiu recurs de reposició davant del ple, en el termini d'un mes a comptar des del dia següent a la recepció d'aquesta notificació.
Contra la desestimació expressa del recurs de reposició, en el seu cas, o bé directament contra aquesta resolució, es podrà interposar recurs contenciós administratiu davant els jutjats contenciosos administratius de la província de Barcelona, en el termini de dos mesos a comptar des del dia següent al de la recepció de la notificació corresponent.
En el cas que la desestimació del recurs de reposició es produís per silenci administratiu –silenci que es produeix pel transcurs d'un mes a comptar des de la data de la seva interposició sense que s'hagi notificat la seva resolució- el termini per a la interposició del recurs contenciós administratiu serà de sis mesos a comptar des de l'endemà del dia en què el referit recurs de reposició s'entengui desestimat.

Arenys de Mar, 4 de març de 2016

El secretari

Sergi Ribas Beltran

Ajuntament d'Arenys de Mar
SECRETARIA GENERAL