



Secció V. Anuncis

Subsecció segona. Altres anuncis oficials

AJUNTAMENT D'ANDRATX

6577***Aprovació reglament productivitat***

Per Ple d'aquesta Corporació Municipal, en sessió ordinària de dia 28 de juliol de 2022, s'acorda emetre dictamen FAVORABLE d'aprovació definitiva del reglament de productivitat,

Es fa públic l'extracte:

«Atesa la publicació del Reglament de Productivitat publicat al BOIB el 30 d'abril de 2019.

Vistes les al·legacions al respecte formulades pel senyor Guillem Coll Mir, actuant en qualitat de secretari d'administració local de la Federació d'Empleades i Empleats dels Serveis Públics UGT Illes Balears, amb data d'entrada en el Registre d'aquest excel·lentíssim Ajuntament d'Andratx el 21 de juny de 2018 amb número 7718.

Atès l'informe jurídic de 9 de juliol de 2019 amb el literal següent:

“En relació amb el Reglament de Productivitat aprovat pel Plenari de l'Ajuntament d'Andratx el dia 30 d'abril de 2019, emeto el següent informe-proposta de resolució, de conformitat amb l'establert en l'article 175 del Reglament d'Organització, Funcionament i Règim Jurídic de les Entitats Locals, aprovat per Reial decret 2568/1986, de 28 de novembre, amb base als següents,

ANTECEDENTS DE FET

Atesa la publicació del Reglament de Productivitat publicat al BOIB el 30 d'abril de 2019.

Vistes les al·legacions formulades pel senyor Guillem Coll Mir, actuant en qualitat de secretari d'administració local de la Federació d'Empleades i Empleats dels Serveis Públics UGT Illes Balears, amb data d'entrada en el Registre d'aquest excel·lentíssim Ajuntament d'Andratx el 21 de juny de 2018 amb número 7718.

LEGISLACIÓ APLICABLE

La Legislació aplicable a l'assumpte és la següent:

- Articles 127 i següents de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de Procediment Administratiu Comú (BOE núm. 236 de 02 de Octubre de 2015).*
- Articles 22.2 d), 49 i 70 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de Bases de Règim Local (BOE núm. 80, de 03/04/1985).*
- Article 100 de la Llei 20/2006, de 20 de desembre, municipal i de règim local de les Illes Balears (BOE núm. 26 de 30 de Enero de 2007).*
- Article 55 del Real Decret Legislatiu 781/1986, de 18 d'abril, pel qual s'aprova el Text Refós de les Disposicions legals en matèria de règim local (BOE de 22 de Abril de 1986).*

Per això, de conformitat amb l'establert en l'article 175 del Reglament d'Organització, Funcionament i Règim Jurídic de les Entitats Locals, aprovat per Reial decret 2568/1986, de 28 de novembre, el que subscriu eleva la següent proposta de resolució:

INFORME-PROPOSTA DE RESOLUCIÓ

PRIMER.- En primer lloc, vist el registre d'entrada 7718, i respecte la primera de les al·legacions, el senyor Guillem Coll Mir proposa la inclusió del principi de publicitat al Reglament de productivitat, considerant aquesta part que es pot incloure el citat principi per tal de donar una major garantia a l'interessat, però que cal destacar que donat que aquestes al·legacions es formulen durant un període d'informació pública es reconeix implícitament el compliment d'aquest principi ja que d'acord amb l'article 83 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de Procediment Administratiu Comú, s'estableix que durant un període d'informació pública es publicarà en el Diari Oficial corresponent amb l'objectiu de que qualsevol persona física o jurídica pugui examinar l'expedient, o la



part del mateix que s'acordi. Un període que, a més a més, no té consideració de necessari en el cas que ens ocupa ja que estem davant un Reglament organitzatiu que només té efectes interns i, per tant, i d'acord amb l'article 133.4 de la Llei 39/2019, d'1 d'octubre, de Procediment Administratiu Comú no és necessari que tingui períodes de consulta o informació pública.

SEGON.- La segona de les al·legacions manifesta una suposada manca de representació de la plantilla que, en paraules dels interessats, "treu la feina". Aquest fet careix de veracitat ja que els caps de departament formen part de la plantilla de l'Administració i, per tant, d'acord amb la relació de llocs de treball, tenen unes funcions i amb això "feina a treure". En aquest sentit, les al·legacions resulten totalment inadequades ja que donen a entendre que determinat personal de l'Administració no duu a terme les seves funcions ("no treuen feina") i, per tant, la concurrència d'una falta molt greu prevista a l'article 95.2 c) del Real Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic on constitueix falta l'abandonament del servei, així com no fer-se càrrec voluntàriament de les feines o funcions que té encomanades; com seria el cas que ocupa i que al·leguen els interessats al indicar que no hi ha plantilla que "tregui feina" dins la Comissió de Qualitat, quedant així fora d'aquesta consideració els caps.

TERCER.- En tercer lloc, segons els interessats s'ha obviat la representació dels usuaris dels serveis públics a la Comissió de Qualitat i respecte això dir que, atenent al principi d'oportunitat, resulta irrellevant la participació de persones alienes a la Corporació quan l'objectiu del reglament és afavorir el rendiment, la activitat o l'interès del personal de l'Administració i no té sentit que això es dugui a terme per usuaris que no tenen accés a la relació de treball dels empleats amb àmbit d'aplicació d'aquesta llei. Usuaris que, no només careixen probablement d'una titulació suficient com per a fer una avaluació objectiva i correcta, sinó que, a més a més, poden resultar afectats desfavorablement pels actes del personal subjecte a avaluació comportant que la seva representació sigui interessada i subjectiva.

QUART.- La quarta de les al·legacions és una proposta que veiem adient afegir, quedant inclòs a l'article 6 del citat Reglament "sense perjudici de la competència atribuïda a les Meses de negociació pel que fa a les condicions de treball de la plantilla." Tenint present que ja indica l'article 5 del citat Reglament que "podrà assistir un observador de cada sindicat, amb veu però sense vot designat per la Junta de personal i Comitè d'empresa".

CINQUÈ.- Assenyalen els interessats que el procediment d'avaluació previst hauria de ser valorat, a més a més de pels caps d'unitat o responsables, pels subordinats, usuaris i unitats que incideixin en el seu rendiment. Però, l'article 1 del TREBEP estableix com a principi fonamental d'actuació de l'empleat públic la jerarquia en l'atribució, ordenació i desenvolupament de les funcions i feines. Que sigui el superior jeràrquic, en el seu rol de cap d'unitat, és la opció habitual i lògica perquè son els que coneixen el lloc de feina, i, en molts casos, tenen la oportunitat d'observar la conducta dels subordinats i els seus resultats, doncs no hem d'oblidar que son aquests els que molts cops signaran els informes del seus subordinats.

SISÈ.- La sisena de les al·legacions es pronuncia sobre l'avaluació dels integrants de la Comissió de Qualitat per part dels representants polítics, i s'ha d'entendre reiterat allò manifestat en el punt anterior.

SETÈ.- L'última de les al·legacions continguda en l'escrit de 12 de juny de 2019 sol·licita un tràmit d'audiència prèvia, s'ha de recalcar que l'article 133.4 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre de Procediment Administratiu Comú, estableix que podrà prescindir-se dels tràmits de consulta, audiència i informació pública previstos en aquest article en el cas de normes organitzatives de l'Administració local.

CONCLUSIONS

PRIMERA.- Desestimar parcialment les al·legacions presentades pel senyor Guillem Coll Mir, en qualitat de secretari d'administració local de la Federació d'Empleades i Empleats dels Serveis Públics UGT Illes Balears per discrepàncies amb el Reglament de Productivitat publicat al BOIB el 14 de maig.

SEGONA.- Informar favorablement sobre el Reglament de Productivitat publicat el 14 de maig al BOIB.

TERCERA.- Corregir el Reglament de Productivitat publicat el 14 de maig tant en l'article 2 del citat Reglament afegint el principi de publicitat com a l'article 6 amb un "Sense perjudici de la competència atribuïda a les Meses de Negociació pel que fa a les condicions de treball de la plantilla".

QUARTA.- Donar compte al Ple.

QUINTA.- Notificar als interessats."

Atès l'informe emès pels serveis jurídics, de data 13 de juliol de 2022, en relació a la no caducitat del procediment.

Es proposa al Ple municipal l'adopció del següent acord:



PRIMER.- Aprovar el Reglament de Productivitat de l'Ajuntament d'Andratx amb les modificacions proposades:

«REGLAMENT DE PRODUCTIVITAT

El present reglament es constitueix com un element retributiu que pretén afavorir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o iniciativa amb que el personal de l'Ajuntament d'Andratx desenvolupi la seva feina, en el marc establert per la normativa sobre funció pública local i segons les previsions que el Pressupost de la Corporació disposi sobre aquest concepte.

El complement de productivitat pretén retribuir, a tal efecte, el compliment dels objectius de l'organització municipal, els quals s'han de definir i establir, per períodes anuals, per a cada una de les unitats administratives que conformen l'estructura organitzativa de l'Ajuntament.

Els objectius, el nombre dels quals serà reduït, seran proposats i acordats en cada unitat organitzativa, adequant-se a les característiques, finalitats i resultats a aconseguir en cada àmbit sectorial. Així mateix, es ponderaran en funció de la importància i prioritat per a la seva consecució tenint en compte, a més, el grup o categoria professional del personal adscrit a la Unitat i el seu nivell de responsabilitat per aconseguir-los.

El complement de productivitat en cap cas tracta d'empitjorar la situació dels empleats municipals, sinó que tracta d'afavorir el major rendiment, així com la consecució d'objectius que siguin marcats per la corporació municipal o proposats pels departaments, tot això sense minva de l'activitat ordinària que li correspon a cada treballador. Amb aquesta finalitat, es podran seguir gaudint de tots els permisos que reconeix la normativa en matèria de funció pública, sense perjudici de beneficiar aquells que gaudeixin dels seus drets en horari diferent al del seu horari laboral.

Article 1.

Àmbit d'aplicació del present reglament.

Aquest reglament serà d'aplicació als empleats públics de l'Ajuntament d'Andratx, quedant exclosos els empleats públics adscrits a programes de formació i treball subvencionats per altres Administracions Públiques, així com el personal temporal el contracte dels quals tingui una durada no superior a 6 mesos. En el supòsit de personal no adscrit a projectes i programes de formació i treball subvencionats en els que la durada del contracte sigui superior a 6 mesos la productivitat assignada serà proporcional a la durada del contracte.

Es decideix excloure el següent personal de l'àmbit d'aplicació:

- El personal funcionari eventual o de confiança.
- El personal funcionari o laboral que presti una relació de servei retribuïda o no de caràcter temporal com a conseqüència de convenis de col·laboració, inserció, pràctiques, formació i altres similars (alumnes i docents d'escoles taller o tallers de formació, personal en règim de col·laboració social a l'empara del Reial Decret 1447/1982, de 25 de juny, sobre mesures de foment a l'ocupació, ...).
- El personal que ostenti la condició de becari en qualsevol dels departaments municipals.
- El personal o professional la relació de serveis dels quals es derivi d'un contracte administratiu (Subjecte a la Llei de contractes de les administracions públiques).

Article 2.

Principis inspiradors.

És objecte del present Reglament la regulació de la gestió de la productivitat, segons els següents principis:

- Concret i simple
- Quantificable
- Estadísticament fiable
- Normalitzat
- Gestionable
- Assolible
- Integrat
- Comprensible
- Conegut i acceptat per les parts
- Inspirat en els principis d'igualtat, transparència, objectivitat i no discriminació.
- Publicitat



**Article 3.****Procediment d'elaboració d'objectius departamentals.**

Els membres del Servei o Unitat han de conèixer i subscriure l'acord d'objectius pel seu àmbit d'actuació. En l'acord s'especificarà la relació nominal dels membres de la unitat o equip de treball, la seva categoria i vinculació laboral, així com els objectius comuns i específics, en el seu cas, a aconseguir en el període corresponent.

Els objectius es ponderaran i s'acordaran per a tota la organització municipal en la Comissió de Qualitat de l'Ajuntament, per a la qual cosa s'utilitzarà la metodologia per a definir els objectius, establir els indicadors pertinents, efectuar el seguiment i avaluar els resultats assolits en funció dels objectius previstos.

La metodologia està recollida en l'article 12 d'aquest Reglament.

Article 4.**Permanència en el lloc de treball.**

Té per finalitat la correcció de l'absentisme. Només quedaran exclosos del comput les vacances, els dies d'assumptes propis i l'assistència a cursos autoritzats per l'Ajuntament. Si que computaran com absències les baixes així com la resta de permisos.

Article 5.**Composició, funcionament i regles per a l'adopció d'acords en el si de la Comissió de Qualitat.**

La Comissió de Qualitat estarà formada pel Secretari de la Corporació, l'Interventor, el Tresorer, el Cap d'Urbanisme, l'Inspector de Policia, el Batle o Batlessa, i els representats de la Corporació en les Meses de Negociació. El tècnic de personal assistirà amb veu però sense vot i actuarà com a Secretari de la Comissió. Actuarà com a President el Batle o Batlessa. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de sus miembros. En cas d'empat, el batle tindrà vot de qualitat.

Podrà assistir un observador de cada sindicat, amb veu però sense vot, designat per la Junta de Personal i Comitè d'empresa, les funcions seran observar el bon desenvolupament del procés, preferiblement que es designin els participants de la Comissió de Valoració de Lloc de feina

A les reunions de la Comissió podran assistir els membres de la Corporació o personal que siguin convocats per a col·laborar en l'exercici de les funcions encomanades a la mateixa.

La Comissió es convocarà amb dos dies hàbils d'antelació per tal de valorar el compliment dels objectius de l'any anterior i establir el objectius per l'any següent. L'any serà natural i es comptarà de 1 d'octubre a 30 de setembre. Els acords s'adoptaran per majoria dels membres presents.

Article 6.**Funcions de la Comissió de Qualitat.**

Correspon a la Comissió proposar la metodologia a aplicar per a definir els objectius, l'establiment dels indicadors de medició, el seguiment periòdic del compliment dels objectius i les desviacions produïdes i la seva repercusió en la organització. Sense perjudici de la competència atribuïda a les Meses de Negociació pel que fa a les condicions de treball de la plantilla.

Article 7.**Procediment d'anàlisi dels objectius departamentals.**

L'acord d'objectius proposat per a cada Servei s'analitzarà en la Comissió de Qualitat als efectes de realitzar l'oportuna valoració i la deguda coordinació amb la resta d'objectius de les diferents unitats administratives.

Cada Regidor i/o Cap d'Unitat o Responsable proposarà a la Comissió en el termini que aquesta estableixi els objectius a complir pel seu Departament assenyalant quina serà la participació concreta de cada membre integrant de l'equip, en el seu cas, així com les formes de mesurar el compliment dels mateixos i la comparativa a tenir en compte en quant al compliment en exercicis anteriors.

La Comissió valorarà els objectius proposats al paràgraf anterior i podrà plantejar adaptacions, modificacions, rebutjar o acceptar els objectius proposats i establir temporalitat, indicadors, assignació de tasques, resultats a assolir o qualsevol altre que consideri convenient així com la valoració que s'aplicarà en cas de compliment total o parcial.

Un cop aprovats els objectius pel Regidor de Personal i a proposta de la mateixa s'aprovaran per Junta de Govern i es publicaran en la intranet municipal per a general coneixement.



En cas que durant l'execució dels objectius un o varis dels participants no col·laboressin i aquesta falta de col·laboració pugui suposar l'incompliment dels objectius s'haurà de comunicar aquesta falta de col·laboració a la Comissió per tal que s'efectuïn les correccions oportunes. La persona que no col·labori no podrà participar en el repartiment de la productivitat. En cas que no s'assoleixin els objectius per falta de col·laboració d'una o varies persones i no s'hagi comunicat aquesta falta a la Comissió no es podrà al·legar aquesta circumstància com a justificació del no assoliment dels objectius i per tant cap persona de l'equip podrà participar en el repartiment de la productivitat.

Article 8.**Procediment de valoració del grau d'assoliment dels objectius.**

La Comissió de Qualitat adjudicarà al compliment dels objectius els punts corresponents d'acord amb la seva valoració i en funció de la seva dificultat, grau de millora dels procediments administratius, etc.

Cada empleat en funció del seu Grup tindrà anualment un nombre màxim de punts de productivitat, nombre màxim que la Comissió haurà de respectar i tenir en compte en el moment de l'establiment dels punts per a cada objectiu. Només es podrà superar el nombre màxim de punts amb l'adjudicació de punts extraordinaris per l'assumpció de direccions de contractes quan es tracti de subalterns, auxiliars o administratius i d'acord amb la puntuació de s'establirà per a cada contracte en funció de la seva dificultat i dedicació necessària. Per aquest concepte, com màxim es podran superar 10 punts del total de la seva categoria.

El valor de cada punt s'establirà en el mes de novembre de cada any, en funció del crèdit pressupostari existent i els punts totals a repartir. De manera que es dividirà el crèdit total existent per a productivitat entre els punts a repartir per obtenir el valor individual de cada punt.

Article 9.**Procediment d'avaluació periòdica.**

La valoració del rendiment del personal de cada unitat administrativa pel compliment dels objectius es portarà a terme trimestralment pel Cap d'Unitat o Responsable corresponent amb el Vist i Plau del Regidor delegat i en funció dels indicadors de medició i metodologia aplicable proposada per la Comissió.

En cas que de l'avaluació trimestral s'observin problemes per al compliment dels objectius la metodologia d'implementació, els objectius individuals o els mesuraments establerts podran adaptar-se a les circumstàncies observades. Si la no consecució dels objectius es per causes no imputables a la Unitat corresponent la Comissió de Qualitat podrà adoptar les recomanacions necessàries per tal d'evitar les causes de l'incompliment o reformular els objectius.

Els objectius podran tenir un termini de compliment d'un any, trimestral, semestral o inferior i, en conseqüència, arribat el termini de compliment la Comissió haurà de procedir a la valoració com a rendiment «apte» o «no apte». En determinats casos es podrà valorar un «apte parcial», sempre d'acord amb els criteris establerts inicialment per la Comissió.

Article 10.**Procediment d'avaluació periòdica per als empleats públics integrants de la Comissió de Qualitat.**

La valoració del rendiment dels integrants de la Comissió es portarà a terme tenint en compte la seva participació en aquesta Comissió de Qualitat i serà valorada pels membres polítics de la Comissió.

"Es valorarà fins a un màxim de 20 punts a rebre pels funcionaris que formin part de la comissió."

Article 11.**Informació addicional.**

La Comissió podrà sol·licitar informació addicional del Cap d'Unitat o Responsable de que es tracti o de qualsevol persona del seu equip per garantir una avaluació adequada i objectiva de cada empleat públic.

Els resultats de l'avaluació un cop aprovats per Decret de Batlia podran ser objecte del corresponent recurs.

Article 12.**NIVELL DE COMPLEXITAT.**

Pel que fa a la valoració o mètode a emprar, previst en els articles 7 i 8 d'aquest Reglament, es procedirà a la seva distribució per punts en funció del nivell de complexitat.

Tal nivell de complexitat serà determinat per la comissió de valoració, en funció de la major dificultat per aconseguir l'objectiu proposat.

Amb aquesta finalitat, existiran 5 nivells que es correspondran a una determinada puntuació.



Nivell 1: Tasques que no requereixen gran esforç per a la seva consecució, no duradores en el temps. Fins a 10 Punts.

Nivell 2: Activitat que necessita un cert esforç físic o intel·lectual per assolir l'objectiu. Fins a 20 punts.

Nivell 3: Objectiu d'un nivell mitjà, normalment prolongat en el temps, amb durada inferior a l'any. Fins a 30 punts.

Nivell 4: Objectiu de llarga durada, que necessita emprar gran quantitat de mitjans per a la seva consecució. S'entén per llarga durada, el període d'un any. Fins a 40 Punts.

Nivell 5: Objectiu similar a l'anterior, que suposa per a l'organització una actuació innovadora i profitosa que millori el rendiment de l'Ajuntament. Fins a 50 Punts.

Es podran proposar i / o aconseguir diversos objectius, sense que en cap cas superin les puntuacions establertes per a les diferents categories.

Les valoracions s'han de fer de manera motivada per la Comissió de Valoració, vistos els diferents nivells anteriorment assenyalats. Tal valoració culminarà en un decret que serà dictat pel responsable de Personal de l'Ajuntament.

Article 13.

Resolució del procediment.

La resolució definitiva del reconeixement del complement de productivitat en els termes de grau de compliment dels objectius i quantificació econòmica dels mateixos es publicarà respectant la Llei de Protecció de Dades i es notificarà individualitzadament als interessats.

Article 14.

Termini de liquidació.

El termini de liquidació del complement de productivitat s'ajustarà al temps efectivament treballat i es prendrà com a termini de referència l'any comptat de l'01 d'octubre al 30 de setembre, procedint-se a la seva valoració i pagament dins el darrer trimestre de l'any natural.

Article 15.

Relació amb la carrera professional.

Les valoracions relatives al compliment dels objectius establerts en el marc del procediment regulat en aquest reglament no es tindran en compte per a la valoració de la carrera professional.

Article 16.

Puntuació màxima per empleat.

La puntuació màxima que pot assolir cada empleat dependrà del grup al que pertany establint-se en la taula de punts de l'Annex 1.

Amb aquesta finalitat, cada empleat partirà amb 10 punts per permanència en el lloc, sent restat cada permís que no aparegui regulat en l'article 4 d'aquest Reglament.

Es determina una borsa de 10 hores per punt, un total de 100 hores .Es restarà el temps d'absència a excepció del recogit a l'article 4,

La no comunicació d'un permís determinarà la pèrdua dels 10 punts.

ANNEX 1

GRUP	PUNTUACIÓ MÀXIMA
A1	69
A2	60
B	54
C1	45
C2	39
AP	33



SEGON.- Donar Informació pública i audiència a les persones interessades, durant un termini de 30 dies mitjançant anunci del text íntegre en el Butlletí Oficial de les Illes Balears, en el Tauler d'Edictes de l'Ajuntament i mitjançant publicació del text al portal de transparència de la corporació.»

El que es fa públic als efectes oportuns.

(Signat electrònicament: 29 de juliol de 2022)

La batlessa

Estefania Gonzalvo Guirado)

