



AYUNTAMIENTO DE LA VELLÉS

REGLAMENTO DE
PRODUCTIVIDAD E INCENTIVOS
PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS
DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE
LA VELLÉS

**APROBADO EN EL PLENO DEL DÍA 19 DE
FEBRERO DE 2024**



ÍNDICE

Artículo 1. Ámbito de aplicación.....	3
Artículo 2. Objeto.....	3
Artículo 3. Requisitos.....	3
Artículo 4. Programas.....	4
Artículo 5. Programa para la consecución de objetivos (Hasta 20 puntos)....	4
Artículo 6. Programa de Movilidad Funcional (hasta 20 puntos).....	5
Artículo 7. Período evaluable.....	6
Artículo 8. Comité de evaluación.....	6
Artículo 9. Cuantificación económica de la consecución de los programas.....	7
Artículo 10. Liquidación.....	7
Artículo 11. Interpretación.....	8
Disposición adicional única.....	8
Disposición final única.....	8



Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente reglamento será de aplicación a los empleados públicos del Ayuntamiento que ostenten la condición de:

- Funcionarios de carrera.
- Funcionarios interinos.
- Personal laboral fijo de plantilla.
- Personal contratado en régimen de derecho laboral con contrato de duración determinada.

Artículo 2. Objeto

Es objeto del presente Reglamento la regulación del complemento de productividad como elemento retributivo por el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el empleado público desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos, según los créditos disponibles.

En la evaluación de dichos elementos se seguirá los criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación.

De la misma forma, el Reglamento busca incentivar, gratificar y agradecer la permanencia y el servicio continuado del personal municipal que alcance ciertos años de desempeño de sus funciones.

Artículo 3. Requisitos

- a) Son requisitos para poder participar en la evaluación del desempeño del trabajo a los efectos de la asignación individual del complemento de productividad los siguientes:
 - Haber estado en situación de servicio activo dentro del período evaluable.
 - Haber desempeñado efectivamente puestos de trabajo en este Ayuntamiento durante un mínimo de 180 días dentro del periodo evaluable. A estos efectos, las vacaciones, permisos reglamentarios (excluidas licencias y permisos sin retribución), bajas por accidente laboral o enfermedad profesional y baja o licencias por maternidad, serán considerados igualmente periodos de desempeño efectivo del puesto de trabajo.



- No haber sido sancionado por falta disciplinaria de carácter grave o muy grave durante el período evaluado. En todo caso, si la sanción disciplinaria hubiese sido recurrida en sede judicial, se tendrá en consideración a estos efectos la fecha en que finalmente recayese sentencia judicial firme.
- b) Podrán optar a alguna de las gratificaciones establecidas por permanencia en el puesto de trabajo los siguientes trabajadores:
 - Aquellos que cumplan 15, 25 o 35 años de servicio trabajando en el Ayuntamiento, de forma continuada y ostentando alguna de las condiciones determinadas en el artículo 1 del presente Reglamento.
 - Aquellos que alcancen la edad ordinaria de jubilación, y se jubilen de forma efectiva.

Artículo 4. Programas

- a) A los efectos de la asignación individual del complemento de productividad se establecen dos programas:
 - Programa para la consecución de objetivos.
 - Programa de movilidad funcional.
- b) A los efectos de la asignación de alguna gratificación por permanencia en el puesto de trabajo no se establecen programas, sino la concurrencia de alguno de los requisitos establecidos en el artículo 3 del presente Reglamento.

Artículo 5. Programa para la consecución de objetivos (Hasta 20 puntos)

1. Anualmente, el Alcalde, como responsable máximo del personal municipal, preparará una relación de tres objetivos propuestos para la totalidad de los empleados municipales a su cargo, los cuales podrán ser comunes a todos ellos o bien sectoriales/individuales, según se estime conveniente en cada caso.
2. Los objetivos propuestos deberán ser:
 - Específicos: que se concrete exactamente lo que se pretende lograr.
 - Medibles: que sea posible cuantificar los fines y beneficios.
 - Realizables: que sea posible lograr los objetivos (conociendo los recursos y las capacidades a disposición de la entidad).



- Realistas: que sea posible obtener el nivel de cambio reflejado en el objetivo.
 - Limitados en tiempo: que se establezca el período de tiempo en el que se pretende completar.
 - Relacionados con el puesto: Si la ejecución de los objetivos propuestos implicase la realización de trabajos propios de otras áreas o departamentos se requerirá inexcusablemente que dicha propuesta de objetivos esté participada por algún trabajador dichas áreas o departamentos.
3. Por cada objetivo conseguido se asignará 1 punto por cada período de treinta días de presencia efectiva en el puesto de trabajo durante el periodo evaluable. A estos efectos, las vacaciones, permisos reglamentarios (excluidas licencias y permisos sin retribución), bajas por accidente laboral o enfermedad profesional y baja o licencias por maternidad, serán considerados igualmente periodos de desempeño efectivo del puesto de trabajo.
 4. La evaluación se realizará por el órgano previsto en el artículo octavo del presente Reglamento.
 5. Para que dicha evaluación pueda resultar favorable, el cumplimiento de los objetivos asignados habrá de ser acreditado mediante la aportación de informe favorable suscrito por el Alcalde, en referencia a cada uno de los colectivos o trabajadores individuales a su cargo.

Artículo 6. Programa de Movilidad Funcional (hasta 20 puntos)

1. Podrán participar en este programa aquellos empleados que estén dispuestos a realizar tareas distintas de la cotidianidad asociada al puesto de trabajo que ocupan, y que por cualquier circunstancia o urgencia se hagan necesarias.
2. Sólo podrá exigirse un número máximo de 300 horas en la anualidad correspondiente.
3. Por cada período de treinta días de presencia efectiva en el puesto de trabajo durante el periodo evaluable se asignará 1 punto. A estos efectos, las vacaciones, permisos reglamentarios (excluidas licencias y permisos sin retribución), bajas por accidente laboral o enfermedad profesional y baja o licencias por



maternidad, serán considerados igualmente periodos de desempeño efectivo del puesto de trabajo.

4. En el supuesto de que, tras ser requerido/a para la realización de tareas ajenas a las del propio puesto de trabajo, el/la empleado/a manifieste su rechazo a la realización de las mismas, conllevará la pérdida del total de puntos correspondiente a este programa.
5. La evaluación se realizará por el órgano previsto en el artículo octavo del presente Reglamento.

Artículo 7. Período evaluable

El período evaluable a efectos de percibir el complemento de productividad correspondiente a los programas incluidos en este Reglamento se corresponderá con el comprendido desde el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

Para el caso de la gratificación por permanencia en el puesto de trabajo, se tendrá en cuenta un único intervalo de trabajo, el más largo, ininterrumpido, de fecha a fecha.

Artículo 8. Comité de Evaluación

La evaluación de los programas se realizará por parte de un Comité integrado por el Alcalde y la Secretaria, que podrá contar con la colaboración de asesores técnicos, con voz y sin voto. Los acuerdos exigirán la unanimidad para ser tenidos en cuenta.

Dicho Comité podrá requerir cuanta documentación complementaria o aclaratoria le sea necesaria para verificar la información aportada.

La evaluación correspondiente a cada periodo evaluable para el complemento de productividad se realizará en el mes de enero siguiente a la finalización del período anterior, a cuyo fin el Comité de evaluación formulará en la primera quincena de dicho mes la propuesta provisional de puntuaciones, que se hará pública en la intranet y en los tablones de anuncios de los centros de trabajo por plazo de diez días naturales durante los cuales los/las empleados/as públicos/as podrán alegar y presentar los documentos y justificaciones que estimen convenientes a su derecho, en vista de los cuales el Comité de evaluación formulará y elevará a la Alcaldía, en la segunda quincena del mismo mes, su propuesta definitiva a los efectos de su resolución.



Para las gratificaciones por permanencia, la Comisión abordará en cualquier momento del año la solicitud formulada por el empleado objeto de ayuda, evaluando y considerando cada caso de forma concreta.

Artículo 9. Cuantificación económica.

El valor/euro de cada punto será el cociente resultante de dividir la cuantía destinada a satisfacer el montante total del complemento de productividad, determinado anualmente en los Presupuestos Municipales del año en curso, en aplicación de los programas previstos por el número total de puntos conseguidos entre todos los empleados. En todo caso, será imprescindible haber obtenido, al menos, 15 puntos para poder optar a dicho complemento.

La cuantía a percibir por cada empleado/a será el resultado de multiplicar el valor/euro por el total de puntos obtenido por cada uno de ellos/as.

Para las gratificaciones extraordinarias por años de permanencia, se fijan las siguientes cuantías:

- Empleados que cumplan 15 años de servicio: gratificación equivalente al 50% de una nómina mensual ordinaria, excluidas en su caso las prorratas de las pagas extraordinarias.
- Empleados que cumplan 25 años de servicio: gratificación equivalente al 75% de una nómina mensual ordinaria, excluidas en su caso las prorratas de las pagas extraordinarias.
- Empleados que cumplan 35 años de servicio: gratificación equivalente al 100% de una nómina mensual ordinaria, excluidas en su caso las prorratas de las pagas extraordinarias.
- Empleados que alcancen la edad ordinaria de jubilación y accedan efectivamente a ella: una paga extraordinaria de 1.500 €.

Artículo 10. Liquidación

El complemento de productividad se abonará, en la nómina correspondiente al mes de febrero, una vez efectuada la correspondiente evaluación del año anterior.



La gratificación por permanencia en el puesto de trabajo se hará efectiva durante el mes en que se cumplan los años de permanencia, o el mes en que se alcance la edad ordinaria de jubilación, y se acceda a la misma.

En todo caso, se trata de devengos puntuales y específicos, que no se mantienen en el tiempo ni otorgan efecto ni derecho alguno distinto al reglamentariamente previsto en esta norma.

Por necesidades económicas del Consistorio, las gratificaciones de cualquier tipo podrán prorratearse hasta en 3 pagos, siempre dentro del mismo ejercicio económico.

Artículo 11. Interpretación

Las dudas que se susciten sobre la interpretación del presente reglamento serán resueltas por el órgano previsto en el artículo 8.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA

En el Presupuesto municipal de cada ejercicio se determinará la partida presupuestaria y su cuantía que se destinará a satisfacer el montante total del complemento de productividad en aplicación de los programas previstos en el presente Reglamento.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

El presente Reglamento, cuyo texto inicial ha sido aprobado por el Pleno del Ayuntamiento de La Vellés, en sesión celebrada en fecha 19 de febrero de 2024, entrará en vigor, y será de aplicación, desde el día siguiente al de su publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia, tras los plazos legales de información pública, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresa.

Contra la aprobación definitiva cabe recurso potestativo de reposición ante el Pleno del Ayuntamiento en el plazo de un mes, o bien directamente recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses ante la Jurisdicción contenciosa.

En La Vellés, a 19 de febrero de 2024

(DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE)

Fdo.: JAVIER MARCOS SANTOS

Alcalde de La Vellés