

MIÉRCOLES, 15 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 52

## 2.3. OTROS

### AYUNTAMIENTO DE RUILOBA

**CVE-2023-2051** *Aprobación definitiva del Reglamento de Productividad.*

El 5 de enero de 2023, el Pleno del Ayuntamiento de Ruiloba aprobó inicialmente el Reglamento de Productividad.

Una vez publicado en el Boletín Oficial de Cantabria núm. 12, de 18 de enero de 2023 y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, ha transcurrido el plazo de exposición al público de 30 días sin haberse presentado reclamaciones y, por tanto, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario inicial aprobatorio de la Ordenanza municipal reguladora de Ayudas de emergencia social, cuyo texto íntegro se hace público, para su general conocimiento y en cumplimiento de lo previsto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local.

#### REGLAMENTO DE PRODUCTIVIDAD DEL AYUNTAMIENTO DE RUILOBA

El Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de la Administración Local regula las retribuciones básicas, complementos retributivos y gratificaciones de los empleados públicos.

Vista la ordenación del personal del Ayuntamiento de Ruiloba mediante la Relación de Puestos de Trabajo, aprobada por el Pleno en acuerdo adoptado el 7 de marzo de 2022 y la necesidad de disponer de un instrumento adecuado a la normativa vigente de regulación de retribuciones del personal municipal, se establece la presente Propuesta de Acuerdo de aprobación de los criterios de aplicación del complemento de productividad del Ayuntamiento de Ruiloba, que será de aplicación a todos los empleados y empleadas públicos de esta Entidad Local.

PRIMERO.-Respecto al complemento de productividad y conforme el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de la Administración Local:

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

La cantidad global destinada a la asignación del complemento de productividad se determinará en el presupuesto municipal aprobado por el Pleno, dentro de los límites máximos del artículo 7.2.b del Real Decreto 861/1986. La distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento de productividad corresponde a la Alcaldía, con sujeción a los criterios establecidos por el Pleno.

2. En ningún caso la percepción de este complemento implicará derecho alguno a su mantenimiento y no originará ningún tipo de derecho individual respecto a valoraciones correspondientes a períodos sucesivos. El complemento de productividad no se abonará en situaciones de incapacidad temporal (IT).

3. Las cantidades percibidas en concepto de productividad por cada empleado serán de conocimiento público tanto de los demás empleados públicos de la Corporación como de los representantes sindicales.

CVE-2023-2051

MIÉRCOLES, 15 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 52

4. Los complementos de productividad se devengarán con carácter mensual en los términos recogidos en el apartado TERCERO de la presente Propuesta de Acuerdo.

5. Finalmente, la percepción del complemento de productividad, en cualquier cuantía, hará incompatible la percepción por gratificaciones extraordinarias o por horas extraordinarias.

SEGUNDO.-Respecto a los complementos de productividad del Ayuntamiento de Ruiloba, se establecen los siguientes:

a) Complemento puntual por trabajos excepcionales. Entendiendo como tales aquellos relacionados con las funciones o tareas asignadas al/la empleado/a público/a, de realización esporádica en determinados períodos.

b) Complemento de productividad por realizar funciones o tareas que tiene asignadas el empleado público y pueden valorarse por criterios objetivos cuantificables.

c) Complemento de productividad por realizar funciones o tareas que tiene asignadas el empleado público y tienen una valoración cualitativa.

TERCERO.-Respecto a la valoración económica del complemento de productividad, se establecen los siguientes Criterios de valoración:

a) Complemento puntual por trabajos excepcionales.

Este complemento se concederá a aquellos/as empleados/as públicos/as que, por necesidades de la Entidad Local, realicen tareas asignadas en la descripción de funciones de su puesto de trabajo con carácter esporádico en períodos puntuales de gran volumen de trabajo o bien con carácter excepcional dentro del período anual. Mediante este complemento se retribuye el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el/la empleado/a municipal desempeña su trabajo.

La cuantía a percibir será computada en bruto anual y como máximo el 30% de la suma total anual de las cantidades asignadas al/la empleado/a por los conceptos de salario base, antigüedad y complemento de destino.

Los factores a tener en cuenta para el informe propuesta de productividad son:

I. La intervención del/la empleado/a municipal en las asistencias técnicas por urgencias y reparaciones sobrevenidas en las infraestructuras municipales, fuera de la jornada habitual.

II. La iniciativa para estudiar procesos, detectar problemas, plantear soluciones y/o presentar propuestas tendentes a mejorar el funcionamiento de la organización y, en definitiva, mejorar los servicios prestados.

III. La capacidad de decisión con relevancia o repercusión de las decisiones a tomar, en el sentido que la decisión adoptada afecte a la propia organización de la Entidad Local, tanto en sus aspectos económicos como organizativos y personales.

IV. La autonomía e independencia en la toma de decisiones del/la empleado/a municipal, a la hora de ser consultadas o validadas por un superior jerárquico.

V. La responsabilidad en el ejercicio de sus funciones. Este factor considera la importancia y consecuencias que puede comportar para la organización la comisión de un error involuntario.

Para la valoración de este factor, se tendrá en cuenta:

- La relevancia y repercusión del error en el ámbito donde se actúa.
- La importancia de pérdidas económicas, materiales y/o personales.

MIÉRCOLES, 15 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 52

— El tipo de responsabilidad (penal, civil y/o administrativa).

b) Complemento de productividad por realizar funciones o tareas que tiene asignadas el empleado público y pueden valorarse por criterios objetivos cuantificables.

Este complemento se concederá a aquellos empleados públicos, que realicen funciones y tareas que tienen asignadas y retribuyen el especial rendimiento e interés en las tareas o funciones encomendadas.

La cuantía a percibir, en bruto anual, será de 12% del Salario Base + Complemento Destino.

Los factores a tener en cuenta para el informe propuesta de productividad son:

I. Para los puestos de carácter no administrativo, el esfuerzo físico que supone la realización de las tareas o funciones por encima de la media que realizan trabajadores de puestos similares.

II. Para puestos de carácter administrativo, el esfuerzo intelectual o concentración que supone la realización de las tareas por encima de la media que realizan trabajadores de puestos similares.

III. La realización de funciones, procedimientos o tareas por encima de la media que realizan trabajadores de puestos similares.

Las medias, las establecerá el concejal, responsables de áreas, unidades, servicios de los empleados públicos a su cargo en función de los valores obtenidos en el último año, no pudiendo existir, entre el mayor rendimiento y la media, una diferencia superior al 25%.

c) Complemento de productividad por realizar funciones o tareas que tiene asignadas el empleado público y tienen una valoración cualitativa.

Este complemento se concederá a aquellos empleados públicos, que realicen funciones y tareas que tienen asignadas y retribuyen el especial interés, responsabilidad e iniciativa.

La cuantía a percibir, en bruto anual, será de 12% del Salario Base + Antigüedad + Complemento de Destino.

Los factores a tener en cuenta para el informe propuesta de productividad son:

I. Diversificación funcional de procedimientos o tareas, así como el aumento de las mismas como consecuencia de la asignación de trabajos superiores a los que están definidos en su puesto de trabajo.

II. Frecuencia y nivel de reciclaje necesario para asimilar nuevos conocimientos o técnicas para realizar las funciones, procedimientos o tareas asignados.

III. Autonomía e independencia con lo que se pretende valorar la autonomía en la toma de decisiones a la hora de ser consultadas o validadas por un superior jerárquico.

IV. Responsabilidad en el ejercicio de sus funciones. Este factor considera la importancia y consecuencias que puede comportar para la organización la comisión de un error involuntario.

Para la valoración de este factor, se tendrá en cuenta:

- La relevancia y repercusión del error en el ámbito donde se actúa.
- La importancia de pérdidas económicas, materiales y/o personales.
- El tipo de responsabilidad (penal, civil y/o administrativa).

d) Procedimiento:

La asignación del complemento de productividad seguirá el siguiente procedimiento:

MIÉRCOLES, 15 DE MARZO DE 2023 - BOC NÚM. 52

1. Mensualmente, se evaluarán y determinarán por la Alcaldía, o Concejal/a delegado/a, los trabajos de los empleados que tengan la consideración de trabajos excepcionales o tareas cuya realización exceda del trabajo ordinario encomendado al empleado, tanto cualitativa como cuantitativamente. Se realizará por Alcaldía un informe propuesta mensual detallando cada trabajo o tarea que tenga la consideración de retribuable a los efectos del devengo del complemento de productividad.

2. Cada uno de estos trabajos o tareas se cuantificarán en unidades, estableciéndose una retribución de 30 €/unidad, con un máximo mensual de 180 €. En todo caso, las percepciones en concepto de complemento de productividad no podrán superar el máximo anual establecido en los apartados anteriores.

3. Cada empleado que así lo solicite tendrá derecho a conocer las cuantías percibidas en concepto de productividad por cualquiera del resto de los empleados municipales.

4. Se constituirá una Mesa de seguimiento en el plazo máximo de 6 meses desde la publicación de los presentes Criterios de Complemento de Productividad, constituida por la representación del Ayuntamiento de Ruiloba y los sindicatos más representativos, con el objeto de garantizar su cumplimiento e informar periódicamente de los complementos de productividad asignados.

CUARTO. Entrada en vigor.

El presente Reglamento entrará en vigor una vez publicado en el Boletín Oficial de Cantabria.

Contra el presente Acuerdo, se interpondrá recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, con sede en Santander, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Ruiloba, 3 de marzo de 2023.

La alcaldesa,  
Sara Portilla Fernández.

2023/2051

CVE-2023-2051