



AYUNTAMIENTO

de

SANTOÑA

(Cantabria)

**D. JUAN JOSE FERNÁNDEZ UGIDOS, SECRETARIO DEL
EXCELENTISIMO AYUNTAMIENTO DE SANTOÑA,**

CERTIFICO:

Que el Pleno de Ayuntamiento de Santoña en Sesión Extraordinaria celebrada el día 19 de diciembre de 2014 adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

**“4.- APROBACIÓN DEL REGLAMENTO O CRITERIOS PARA LA
APROBACIÓN DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.”**

Por la Presidenta se dio cuenta del proyecto de Reglamento de Productividad por el que se establece los criterios estables y permanentes en base a los cuales por la Alcaldía, siguiendo el procedimiento legalmente establecido, se aprobará la productividad a los empleados del Ayuntamiento, Reglamento que ha sido visto en la Mesa General de Negociación en la sesión de 2 de diciembre y en la Comisión Informativa de Personal de fecha 12 de diciembre.

D. Fernando Palacio anuncio su voto a favor, recomendando una distribución justa que tuviera en cuenta la diferencia salarial entre los trabajadores con las mismas tareas.

D. Leoncio Calle anunció su voto a favor.

La Sra. Linares Urresti criticó con energía este punto, recordando que los trabajadores estaban luchando por la aprobación de una valoración justa, sin que la



AYUNTAMIENTO

de

SANTOÑA

(Cantabria)

misma en tres años se hubiera hecho. Señaló que ahora se pretendía comprar voluntades y se potenciarían los amiguismos. Añadió que no veía ningún informe y que era inmoral, teniendo dudas de que fuera legal. Preguntó si se quería premiar a alguna persona en concreto y preguntó también quién valoraría a los técnicos que también valoraban.

La Presidenta recordó que el pago de la productividad había sido pedido por los representantes de los trabajadores.

El Sr. Badiola Valle manifestó que no estaba mal tener aprobados unos criterios para el reparto de la productividad, señalando que el Secretario sí informaba el expediente. Pero indicó también que no se había regularizado mediante la valoración la estructura retributiva de la nómina del personal laboral en los términos en los que venía en el Convenio y respetar el criterio de a igual trabajo, igual salario. En este contexto la productividad sería el último paso, señalando que ahora con el Reglamento la Alcaldesa haría lo que quisiera, puntualizando que existía un escrito de los sindicatos en el que se manifestaba que no estaban de acuerdo. Añadió que no quería sacar a colación algunos correos que andaban por ahí en los que se ponía de manifiesto la incapacidad para la gestión de la valoración por el Equipo de Gobierno (apreciación ésta que la Presidenta pidió que constara expresamente en acta). Resumió el Sr. Valle que lo primero que había que hacer era la valoración y la equiparación para trabajos similares, volviendo a las retribuciones que tenía el personal en el año 2011, señalando que el personal no afectado por la anulación de la valoración estaba cobrando más, lo cual debía ser porque era justo.

Dña. Alicia Fontecilla dio lectura a la petición de los sindicatos de aprobación de productividad, señalando que se llevó a dos comisiones de negociación y consta la propuesta en el acta de 5 de diciembre, adoptada por unanimidad, habiéndose consensuado el Reglamento.

D. Fernando Palacio y D. Leoncio Calle se reiteraron en lo ya expuesto.



AYUNTAMIENTO

de

SANTOÑA

(Cantabria)

La Sra. Linares Urresti señaló que era cierto que la productividad la pedían los representantes de los trabajadores, pero también habían pedido muchas más veces la valoración. Reiteró su anuncio de votar en contra porque entendía que serviría para que la Alcaldesa a casi todos los trabajadores.

El Sr. Badiola Valle reiteró que existía un escrito de los sindicatos de 10 diciembre en el que decían que no estaban de acuerdo. Señaló que la justicia y las condiciones salariales dignas debían conseguirse a través de la valoración, debiéndose ser la productividad algo excepcional. Entendió que con la propuesta debiera acompañarse un estudio con las masas salariales afectadas.

Dña. Alicia Fontecilla señaló que si hubieran hecho bien su trabajo el Tribunal Supremo no habría anulado la valoración anterior, recordó que las sentencias recientes decían que no se podía ir sin más a la equiparación. Precisó que el Reglamento recogía lo convenido con los trabajadores. Anunció el voto a favor de su grupo.

Sometido el punto a votación fue el mismo aprobado por 9 votos a favor y 7 en contra (correspondiendo éstos a los miembros del Grupo Municipal Socialista y a la Sra. Linares Urresti).

En consecuencia quedaron aprobadas las siguientes normas y criterios para la aplicación por la Alcaldía de la Productividad a los empleados del Ayuntamiento de Santoña:

"1.- Mediante la aplicación del sistema de Complemento de Productividad el Ayuntamiento de Santoña pretende valorar, con la máxima objetividad, el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con la que los empleados públicos desempeñan sus funciones, para una mayor y mejor calidad en la



AYUNTAMIENTO

de

SANTOÑA

(Cantabria)

prestación del servicio, y a la vez servir de motivación a aquellos empleados públicos cuya actitud en el desempeño de su trabajo sea más favorable.

Este objetivo se concreta en la medición periódica, en las fechas que por la Alcaldía se determine, del incremento del valor de la productividad del trabajo experimentado.

La medición de incremento de la productividad del factor trabajo exige necesariamente la presencia en el ámbito laboral, pues no de otro modo podrá verificarse un esfuerzo personal en la implantación de cualquier sistema, suponiendo la ausencia de evaluación y, por tanto, siempre la ausencia de abono del complemento del período laboral en la parte proporcional al período que se haya producido una ausencia. Ello sin perjuicio de una valoración global de no aprobarse la productividad con una periodicidad escasa.

No se considera absentismo la situación en Incapacidad Laboral Transitoria que en cómputo anual no supere los 14 días hábiles o laborables, ni tampoco las ausencias derivadas de violencia de género, en congruencia con los postulados de la Ley de Protección Integral contra la Violencia de Género. Esta disposición entrará en vigor el 1 de enero de 2.015, prorrateándose en 2.014 el complemento en función de los días que haya estado de baja el trabajador”.

La propuesta de abono de complemento habrá de ser realizada por el Alcalde o Concejales del área que se considere competente para efectuar la evaluación, y expresará de manera individualizada la puntuación total obtenida en la ficha individual que se contienen en la cláusula V del presente documento. Asimismo, indicará expresamente cuáles sean las circunstancias que hayan sido tenidas en cuenta en caso.

La determinación de la persona competente para colaborar en la evaluación se llevará a cabo por el Alcalde o Concejales de Área basándose en criterios objetivos que pongan de manifiesto la idoneidad del colaborador-evaluador para tal función, y por este orden:

- poseer relación inmediata de jerarquía formal con el evaluado (mando intermedio y/o coordinador) o de jerarquía de hecho (Directores de centros educativos o responsables de centros de trabajo no municipales donde preste servicios el evaluado)*
- ostentar formalmente un puesto de jefatura*
- desarrollar funciones de jefatura no formal*
- ostentar la más elevada clasificación profesional o pertenencia a Subescala del Departamento de que se trate*
- poseer mayor antigüedad respecto de los evaluados*
- otros (deberán motivarse)*



AYUNTAMIENTO

de

SANTOÑA

(Cantabria)

Cuando se trate de la valoración de personal que preste servicios en dos o más Departamentos, el colaborador-evaluador, ateniéndose a los criterios anteriores, pertenecerá al Departamento donde el empleado haya prestado un mayor número de servicios o durante más tiempo.

II.- Este acuerdo resulta de aplicación al personal funcionario y laboral al servicio del Ayuntamiento de Santoña, este último por aplicación del Convenio colectivo en vigor (se excluye el personal contratado al amparo de políticas activas de empleo).

III.- El abono del Complemento de Productividad se realizará en las nóminas correspondientes en el mes de su aprobación, con carácter preferente. Si no fuera posible, mediante nómina independiente. A los efectos de verificar la medición de la productividad del trabajo, se establece la obligatoriedad, para todo el personal, de efectuar la correspondiente rendición de información y remisión de datos y de someterse a la evaluación de su desempeño concreto en relación con el análisis del cumplimiento del objetivo de mejora departamental.

IV.- La cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad será la disponible en el presupuesto aprobado o, en caso de prórroga, en el prorrogado, que se incrementará anualmente de conformidad con lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para este complemento retributivo.

Por la Alcaldía mediante Decreto se abrirá en cada caso el procedimiento, el cual deberá contener los siguientes apartados:

- a) Período de aplicación y valoración de la productividad a abonar.*
- b) Cantidad máxima salarial que se aplicará al pago de la productividad.*
- c) Determinación del personal agrupado por factores especiales y justificados a los que se reconocerá una cuantía en concepto de productividad diferenciada de otros grupos, y determinación de la masa salarial que se aplicará al pago de productividad a cada uno de esos grupos en su conjunto. La suma de las cantidades que se reconozca a cada grupo deberá ser igual a la suma de la masa salarial global que se apruebe para el reconocimiento de la productividad en cada Resolución de la Alcaldía.*

V.- Las cuantías del complemento de productividad se asignarán de acuerdo con los siguientes parámetros, que incluirán una puntuación de 1 a 10 puntos, siendo 70 puntos el 100% de la cuantía individual máxima a percibir por cada empleado, desechándose el resto de la puntuación obtenida una vez alcanzado este tope. De obtenerse una puntuación inferior a 70 puntos, se abonará la productividad disponible por cada puesto con la reducción proporcional.

Descripción de los parámetros:



AYUNTAMIENTO

de

SANTOÑA

(Cantabria)

I.Liderazgo: Aptitud del empleado, en relación con su posición en la organización, para liderar la gestión del cambio-implantación del método de trabajo valorado. Incluye liderazgo motivacional (fenómeno grupal que concurre cuando la situación demanda que un individuo inflencie y coordine las actividades de un grupo hacia la consecución de un objetivo común).

II.Absentismo justificado no derivado de IT: Medirá, con carácter general, la asistencia al trabajo, ponderándose en la puntuación el absentismo justificado no derivado de IT (impuntualidad no constitutiva de infracción, permisos, licencias...etc).

III.Carga de trabajo no propia: Carga de trabajo soportada por ausencia del personal del mismo Departamento, ya se trate de absentismo justificado o de absentismo no justificado y no haya sido efectuada sustitución, ya se trate de existencia de plaza vacante no desempeñada. Así como tareas ajenas a su propio puesto que se asuman voluntariamente.

IV.Iniciativa-aportaciones: Medirá la propuesta de soluciones o aportaciones para la superación o solución de los problemas generados en el curso del trabajo, diseño de documentos o procedimientos administrativos o de trabajo, flujos de trabajo, mantenimiento administrativo (configuración, parametrización...) contribución a la creación de una cultura organizativa de buena Administración...etc

V.Sobre-cualificación: O cualificación académica adicional (Licenciatura-Doctorado-Master Oficial o Postgrado, Grado Universitario o equivalente, Diplomatura o equivalente, Bachillerato o equivalente, Graduado Escolar o equivalente) realmente aportada a la organización. Este parámetro medirá la cualificación académica personal del empleado superior a la exigida para el acceso a su puesto y su incidencia observable en el incremento del valor de su trabajo, junto con la evaluación deberá adjuntarse copia simple del título que haya aportado el evaluado, de no constar ya en el Ayuntamiento.

VI.Seguridad condiciones de trabajo: Medirá la contribución individual a la consecución de condiciones de trabajo seguras.

VII.Actividad extraordinaria: Medirá la contribución extraordinaria en relación con el trabajo (en ningún caso se computará si dicha actividad ha sido indemnizada mediante compensación por horas extraordinarias).

VIII.Reducción de tiempos y de costes, organización, control y transparencia: Medirá la reducción en los tiempos de trabajo y en los costes, tramitaciones, atención de partes de trabajo o similar que guarde una relación directa con los cambios operados en la organización por el método de trabajo analizado así como las mejoras en la organización y en las herramientas de control de expedientes, bases de datos, patrimonio, etc. Así como la aplicación de medidas contenidas en la denominada Ley de Transparencia.

IX.Calidad de los trabajos: Medirá el grado de calidad de los trabajos, ya sean de contenido manual o intelectual en términos de grado de ajuste a las prescripciones que le resulten de aplicación y a la integración de técnicas de modernización y calidad.

X.Flexibilidad en la interpretación de las funciones propias: Se referirá al grado de flexibilidad que presente el empleado en la auto-interpretación de las funciones propias



AYUNTAMIENTO

de

SANTOÑA

(Cantabria)

en relación con los cometidos que se le encomienden y con la implantación del nuevo método de trabajo, a sensu contrario, no se puntuará la rigidez excesiva en la interpretación de la ficha de funciones propias (en cualquier caso, no se devengará retribución por este concepto si el empleado hubiere percibido los complementos de un puesto de trabajo superior al propio) * el presente parámetro tiene por objeto valorar la co-responsabilización del empleado y su auto-concepción como parte de una organización que necesita, para su normal funcionamiento, una grado de entendimiento entre las partes que la forman, conciliando los derechos y deberes laborales desde su interpretación en el seno de una Administración Pública que debe anteponer el interés general al interés individual.

XI.Otros parámetros: Medirá con los mismos criterios de contribución al incremento de la productividad del factor trabajo, otros parámetros a especificar en el lugar reservado a este apartado en la ficha de evaluación. A título de ejemplo, la función de tutor de empresa de alumnos en prácticas, la función de responsable de supervisión de penados en trabajos de colaboración social, la circunstancia de encontrarse obligado a poseer firma digital para trámites administrativos que la requieran...etc

Evaluación a efectos de asignación de COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD												
DEPARTAMENTO:												
APELLIDOS Y NOMBRE EMPLEADO/A:												
	PARÁMETRO	VALORACIÓN (MARCAR CON UNA X)										PUNTUACIÓN
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
I	LIDERAZGO											
II	PUNTUALIDAD/ASISTENCIA											
III	CARGA TRABAJO NO PROPIA											
IV	INICIATIVA/APORTACIONES											
V	SOBRE-CUALIFICACIÓN											
VI	CONTRIBUCIÓN A LA SEGURIDAD											
VII	ACTIVIDAD EXTRAORDINARIA											
VIII	REDUCCIÓN TIEMPOS/COSTES/ORG/ CONTROL, TRANSPARENCIA											



AYUNTAMIENTO

de

SANTOÑA

(Cantabria)

IX	CALIDAD TRABAJOS										
X	FLEXIBILIDAD INTERPRETACIÓN FUNCIONES PROPIAS										
XI	OTROS PARÁMETROS ¹ (ESPECIFICAR)										
	TOTAL PUNTOS										
	FACTOR CORRECCIÓN IT *										
	TOTAL EUROS										
<p>X. ¹ Otros parámetros valorados:</p> <p>² Motivación a que responde la elección del empleado que colabora en la evaluación:</p> 											
Firma Alcalde o Concejál Área,						Firma y cargo empleado/a que colabora en la valoración,					

Nota: Señalar con una X la puntuación asignada a cada parámetro, siendo 0 puntos la ausencia de X en un parámetro.

VI.- El presente Acuerdo de criterios de asignación del complemento de productividad entrará en vigor tras su aprobación por el Pleno de la Corporación, y será notificado a



AYUNTAMIENTO

de

SANTOÑA

(Cantabria)

todo el personal a través de su remisión vía e-mail institucional, a los representantes sindicales, Junta de Personal y Comité de Empresa y publicación en el Tablón de Anuncios.

VII.- A los efectos de que las cantidades que perciba cada empleado municipal por este concepto sean de conocimiento propio y público, tanto de los demás empleados de la Corporación como de los representantes sindicales, el Decreto de asignación individual será expuesto en el tablón de anuncios y notificado a los representantes de personal. "".

Y para que así conste, y a los efectos oportunos, con las salvedades contenidas en el artículo 206 del ROF, expido la presente certificación de orden y con el visto bueno de la Presidencia en Santoña a veintidós de diciembre de dos mil catorce.

VºBº

LA ALCALDESA

Fdo. Milagros Rozadilla Arriola.

EL SECRETARIO

Fdo. Juan José Fernández Ugidos.

