



Ngdo.: Secretaría General

## DON JESÚS RIQUELME GARCÍA, SECRETARIO GENERAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ANDÚJAR (JAÉN).

**CERTIFICO:** Que en sesión ordinaria celebrada por el Excmo. Ayuntamiento Pleno el día dieciocho de abril de dos mil veinticuatro, se adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

**PUNTO QUINTO.- APROBACIÓN DE LOS CRITERIOS GENERALES RELATIVOS AL RECONOCIMIENTO, DETERMINACIÓN Y ASIGNACIÓN DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ANDÚJAR.-** Queda enterado el Pleno del asunto epigrafiado así como de la documentación que consta en el expediente. Asimismo, queda enterado el Pleno de la Propuesta de Alcaldía, dictaminada favorablemente por la Comisión Informativa de Personal y Régimen Interior en sesión extraordinaria celebrada el día 12 de abril de 2024, del siguiente tenor literal:

“PROPUESTA DE ALCALDIA SOBRE APROBACION DE CRITERIOS GENERALES RELATIVOS AL RECONOCIMIENTO, DETERMINACION Y ASIGNACION DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD A LOS EMPLEADOS PUBLICOS DEL EXCMO AYUNTAMIENTO DE ANDUJAR

Visto que ha sido sometido a la negociación, de la Mesa General de Negociación, de fecha 11 de abril de 2024, la propuesta de la concejala delegada de RRHH respecto de la aprobación de criterios generales relativos al reconocimiento, determinación y asignación del complemento de productividad a los empleados públicos del Excmo. Ayuntamiento de Andújar, habiéndose adoptado acuerdo con la mayoría de la parte empresarial y social, tras las modificaciones introducidas.

Votos a favor: PP, PSOE, IU-Podemos con Andújar, USO, CSIF Y CCOO

Abstención: Andaluciaxi y VOX

Visto el informe emitido por la Jefa de Sección de Personal, de fecha 11 de abril de 2024, cuyo tenor literal es el siguiente:

### ANTECEDENTES DE HECHO

De los datos obrantes en RRHH, consta que con fecha 28 de septiembre de 2023, se aprobó por el Pleno de la Corporación, punto decimotavo, los criterios provisionales relativos al reconocimiento, determinación y asignación del complemento de productividad de los empleados públicos de la Corporación y que asimismo se procede a la derogación de los criterios generales que fueron aprobados en sesión ordinaria celebrada por el Excmo. Ayuntamiento Pleno, en fecha 20 de abril de 2023, punto decimocuarto, la propuesta de alcaldía sobre “Aprobación de los criterios generales para la asignación del complemento de productividad en el Ayuntamiento de Andújar”

Ahora se presenta propuesta de la Concejala Delegada sobre acuerdo de nuevos criterios generales cuyo tenor literal es el siguiente, una vez introducidas las modificaciones correspondientes derivadas de la negociación.

Plaza de España, 1. 23740 Andújar – Jaén | T 953 50 82 00 CIF P 2300500 B | www.andujar.es



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E8001FC97100X5B7N3B7G219 en la Sede Electrónica de la Entidad

FIRMANTE - FECHA  
JESUS RIQUELME GARCIA-SECRETARIO GENERAL - 19/04/2024  
FRANCISCO CARMONA LIMON-ALCALDE-PRESIDENTE - 19/04/2024  
CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 19/04/2024  
13:03:51

DOCUMENTO: 20242083185  
Fecha: 19/04/2024  
Hora: 13:02

CSV: 07E8001FC97100X5B7N3B7G219

E8001FCC6100D7X3G6Z0X1T9



**CRITERIOS GENERALES RELATIVOS AL RECONOCIMIENTO, DETERMINACIÓN Y ASIGNACIÓN DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ANDÚJAR (JAÉN)**

Artículo 1. **Ámbito y objeto.**

1.- Constituye el objeto de este Acuerdo la regulación de los criterios a los que debe sujetarse el reconocimiento y asignación a los empleados públicos del Excmo. Ayuntamiento de Andújar (Jaén) del Complemento de Productividad previsto en el art. 5 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local, en relación con el art. 25 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP).

2. El presente Acuerdo resulta de aplicación al conjunto de empleados públicos del Excmo. Ayuntamiento de Andújar (Jaén), tanto de carácter funcional como laboral, de conformidad con la definición que de los mismos se contiene en el art. 8 TREBEP, salvo que se trate de personal contratado en virtud de subvenciones, ayudas o planes de interés social o análogos, que se regularán por las normas de la subvención, ayuda o plan correspondiente.

No obstante lo anterior, queda excluido del ámbito de este Acuerdo el personal eventual definido en el art. 12 EBEP.

3. En ningún caso, la asignación de cuantías por este complemento durante un período de tiempo determinado generará derecho adquirido alguno en orden a su mantenimiento o consolidación.

4. Corresponde al Excmo. Ayuntamiento de Andújar (Jaén), en la aprobación del Presupuesto Municipal, fijar la cantidad máxima destinada al Complemento de Productividad para los empleados públicos de la Corporación dentro de los límites legalmente establecidos.

Capítulo 1. Productividad por especial rendimiento, actividad extraordinaria, e interés, iniciativa, dedicación o esfuerzo

Artículo 2. **Del Complemento de Productividad y sus conceptos.**

El Complemento de Productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria, y el interés, iniciativa, dedicación o esfuerzo con que el empleado desempeña su trabajo durante su jornada ordinaria, así como su contribución a los resultados u objetivos propuestos. Se trata de una retribución complementaria, no consolidable, de naturaleza subjetiva en tanto que depende de manera directa del trabajo efectivamente realizado por el empleado, sin perjuicio de que para el reconocimiento y asignación del Complemento de Productividad deberá efectuarse previa valoración de la concurrencia de los criterios objetivos regulados en los artículos siguientes.

Artículo 3. **Criterios para la asignación del Complemento de Productividad.**

Se establecen los siguientes criterios para el reconocimiento y asignación del Complemento de Productividad:

1. **Iniciativa, eficacia e interés con que la persona empleada desempeña su puesto de trabajo.**

La finalidad de este criterio consiste en ponderar la resolución -satisfactoria- de problemas puntuales que puedan surgir en el desarrollo de las funciones inherentes al puesto de trabajo, que en otro caso habrían



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E8001FC97100X5B7N3B7G219 en la Sede Electrónica de la Entidad

FIRMANTE - FECHA		DOCUMENTO: 20242083185
JESUS RIQUELME GARCIA-SECRETARIO GENERAL - 19/04/2024	FRANCISCO CARMONA LIMON-ALCALDE-PRESIDENTE - 19/04/2024	Fecha: 19/04/2024
CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 19/04/2024		Hora: 13:02
13:03:51		

CSV: 07E8001FC97100X5B7N3B7G219

E8001FCC6100D7X3G6Z0X1T9



producido una paralización o dilación de los servicios prestados por la unidad administrativa, la celeridad y eficacia en su resolución, así como el grado de dedicación y entrega de la persona empleada.

Igualmente se considerarán aquellas iniciativas de los empleados que redunden en beneficios efectivos en la prestación del servicio.

Se valorará tanto el número de problemas solucionados, como su entidad, así como las mejoras introducidas en el servicio.

Índices para la valoración:

1.1. Resolución satisfactoria de problemas puntuales que puedan surgir en el desarrollo de las funciones inherentes al puesto de trabajo, que en otro caso habrían producido una paralización o dilación de los servicios prestado por la unidad. De 0 a 5 puntos

1.2. Celeridad y eficacia en la resolución de problemas. De 0 a 5 puntos.

1.3. Grado de dedicación y entrega del trabajador. De 0 a 5 puntos.

1.4. Iniciativas del trabajador que redunde en beneficio efectivo en la prestación de los servicios. De 0 a 5 puntos.

El criterio 1, en total de sus cuatro índices, se valorará de 0 a 20 puntos, tanto en la propuesta inicial como en la asignación de puntos que se produzca al final de los trabajos realizados y evaluados.

2. Realización de servicios excepcionales.

Mediante este criterio, se podrá reconocer el desempeño de aquellos trabajos o tareas que, aun guardando relación con las funciones inherentes a su puesto, su realización sin embargo resulta de carácter extraordinario y no habitual respecto de la actividad normal del puesto o unidad.

Se valorarán tanto el número de días en los que se desempeñen aquellas tareas, como en su caso, el volumen o complejidad de los trabajos asumidos.

Índices para la valoración:

2.1. Complejidad de las tareas asignadas. De 0 a 5 puntos

2.2. Volumen de las tareas asignadas. De 0 a 5 puntos.

2.3. Número de días previstos. De 0 a 5 puntos

2.4. Carácter extraordinario no habitual. De 0 a 5 puntos

El criterio 2, en total de sus cuatro índices, se valorará de 0 a 20 puntos, tanto en la propuesta inicial como en la asignación de puntos que se produzca al final de los trabajos realizados y evaluados.

3. Realización de funciones con responsabilidad adicional a la del puesto de trabajo.

Mediante este criterio se determinará la asunción de responsabilidad por el empleado público que exceda de la inherente a su puesto de trabajo desempeñado.

Índices para la valoración:

3.1. Relación de funciones con responsabilidades adicionales. De 0 a 5 puntos.

3.2. Tiempo estimado de duración de las mismas. De 0 a 5 puntos.

3.3. Responsabilidades añadidas a las nuevas funciones. De 0 a 5 puntos.

3.4. Repercusión de Resultado sobre las nuevas funciones. De 0 a 5 puntos.



El criterio 3, en total de sus cuatro índices, se valorará de 0 a 20 puntos, tanto en la propuesta inicial como en la asignación de puntos que se produzca al final de los trabajos realizados y evaluados.

#### 4. Realización de funciones acumuladas a las de otro puesto de trabajo.

A través de este criterio, podrá valorarse la realización puntual de funciones inherentes a otro puesto de trabajo, para aquellos supuestos en que éste se halle transitoriamente vacante o no cubierto por su titular.

##### Índices para la valoración:

- 4.1. Funciones puntuales inherentes a otro puesto de trabajo. De 0 a 5 puntos.
- 4.2. Temporalidad de las mismas. De 0 a 5 puntos.
- 4.3. Grupo y nivel de las funciones. De 0 a 5 puntos.
- 4.4. Compatibilidad/Similitud con la plaza/puesto. De 0 a 5 puntos.

El criterio 4, en total de sus cuatro índices, se valorará de 0 a 20 puntos, tanto en la propuesta inicial como en la asignación de puntos que se produzca al final de los trabajos realizados y evaluados.

La valoración total de los 16 Índices sumatorios de los 4 Criterios tendrá por tanto una ponderación máxima de 80 puntos.

#### Artículo 4. Límites a la cuantía global de los complementos específicos, de productividad y gratificaciones

El artículo 7 “Límites a la cuantía global de los complementos específicos, de productividad y gratificaciones” del R.D. 861/1986, de 25 de abril, establece: “1. Los créditos destinados a complemento específico, complemento de productividad y gratificaciones, y en su caso, complementos personales transitorios serán los que resulten de restar a la masa retributiva global presupuestada para cada ejercicio económico, excluida la referida al personal laboral, la suma de las cantidades que al personal funcionario le correspondan por los conceptos de retribuciones básicas, ayuda familiar y complemento de destino. 2. La cantidad que resulte, con arreglo a lo dispuesto en el número anterior, se destinará: ..... b) hasta un máximo del 30 por 100 para complemento de productividad.”

#### Artículo 5. Valor punto

Se establece el valor unitario del punto en 120€

Se establece igualmente una cantidad total máxima por trabajador y por el concepto de productividad de 8.000 €/año, de tal manera que si de la aplicación de las ponderaciones de los cuatro criterios se dedujese una cantidad superior a esta solo podrá abonarse la establecida como cantidad máxima.

El presupuesto Municipal 2024 contempla la partida 410 920.00 150.00 por importe de 40.000,00 para el pago de las productividades que se determinen.

#### Artículo 6. Procedimiento a seguir para la aplicación de la productividad a los trabajadores municipales

El procedimiento a seguir para la aplicación de la productividad a los trabajadores municipales será el siguiente:

1.- Informe propuesta técnica del Jefe del Servicio con el visto bueno del Concejal Delegado del Área al Sr. Alcalde, con información detallada y exhaustiva sobre los diferentes aspectos de la misma.



FIRMANTE - FECHA		DOCUMENTO: 20242083185
JESUS RIQUELME GARCIA-SECRETARIO GENERAL - 19/04/2024	FRANCISCO CARMONA LIMON-ALCALDE-PRESIDENTE - 19/04/2024	Fecha: 19/04/2024
CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 19/04/2024 13:03:51		Hora: 13:02



2.- Propuesta del Sr. Alcalde de la asignación individual que establece en base al informe técnico, y a la asignación de criterios e índices con ponderación económica.

3.- Propuesta del Sr. Alcalde a la Mesa General de Negociación y aprobación si procede.

4.- Inicio, si procede, del expediente de pago, con observancia de los requisitos necesarios para su oportuna fiscalización y pago.

#### Artículo 7. Prohibiciones de reconocimiento y pago

1.- No podrá abonarse Complemento de Productividad durante el disfrute de permisos, vacaciones o licencias, y en situaciones de I.T.

2.- En ningún caso se podrán reconocer cuantías en concepto de Complemento de Productividad cuando se otorguen gratificaciones por servicios extraordinarios realizados por un mismo trabajador fuera de la jornada laboral ordinaria, con motivo de la misma actividad o causa y durante el mismo periodo de tiempo.

3.- No podrán asignarse Complementos de Productividad en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Sanción disciplinaria cualquiera.
- b) Incumplimiento del horario laboral de forma reiterada.
- c) Ausencias del puesto de trabajo, aunque sean justificadas, que superen los 50 días hábiles, no se considerarán como ausencias los días que el trabajador disfrute como compensación por servicios extraordinarios.

#### Artículo 8.- Publicidad.

Las cantidades que perciban los empleados públicos en concepto de Complemento de Productividad, así como la causa y el período de tiempo por el que se asigne, serán de público conocimiento, con respeto a los datos e informaciones protegidas por la normativa sobre protección de datos de carácter personal que resulte de aplicación.

#### FUNDAMENTOS JURIDICOS

PRIMERO.- Estamos ante una propuesta que recoge unos criterios generales para el reconocimiento, determinación y asignación del complemento de productividad y al tratarse de criterios para el reparto de productividad, la asignación y evaluación debe regirse por las normas recogidas en la legislación vigente y siguiendo el procedimiento establecido para ello, en tal aspecto se ha de reproducir en cuanto a sus fundamentos jurídicos lo recogido en el informe que en su día fue emitido, en fecha 18 de abril de 2023, que viene a recoger lo siguiente:

“PRIMERO.- La **productividad** está regulada en el ámbito de la Administración local, con carácter básico, en el art. 5 RD 861/1986, el cual señala que:

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

2. 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.

3. En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de **productividad** durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E8001FC97100X5B7N3B7G219 en la Sede Electrónica de la Entidad

FIRMANTE - FECHA		DOCUMENTO: 20242083185
JESUS RIQUELME GARCIA-SECRETARIO GENERAL	- 19/04/2024	Fecha: 19/04/2024
FRANCISCO CARMONA LIMON-ALCALDE-PRESIDENTE	- 19/04/2024	Hora: 13:02
CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 19/04/2024 13:03:51		

CSV: 07E8001FC97100X5B7N3B7G219

E8001FCC6100D7X3G6Z0X1T9



4. Las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás funcionarios de la Corporación como de los representantes sindicales.

5. Corresponde al Pleno de cada Corporación determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de complemento de **productividad** a los funcionarios dentro de los límites máximos señalados en el artículo 7.2, b), de esta norma.

6. Corresponde al Alcalde o al Presidente de la Corporación la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento de **productividad**, con sujeción a los criterios que en su caso haya establecido el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril.”

Del cual podemos extraer que para que proceda el abono de la **productividad** deben estar establecidos previamente los criterios para su reparto, como nos indica de forma contundente la Sentencia del TSJ Castilla-La Mancha de 27 de abril de 2018:

“De la normativa de aplicación se desprende la necesidad del establecimiento de unos objetivos previos, negociados y públicos; y transcurrido el tiempo en el que han de cumplirse dichos objetivos, valorado a posteriori, se proceda a su abono, como cantidad única, y no periódica ni fija en su cuantía.

Con carácter general, la extrema complejidad de la articulación presupuestaria del crédito de **productividad** en las Entidades Locales aconseja la negociación sobre los criterios de evaluación que han de servir de base a la asignación individualizada de cantidades, fijando unos elementos comunes susceptibles de concreción y desarrollo a lo largo del progreso negociador, que debe necesariamente estar relacionado con la aportación netamente real que se deriva del especial rendimiento, la actividad extraordinaria, el interés e iniciativa, con las que el funcionario efectúa su trabajo.

Es el art. 24 del RDLeg 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP-, el que señala que con el complemento de **productividad** se remunera “el grado de interés, la iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo, así como el rendimiento o los resultados obtenidos”.

Dicho complemento, que está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo, debe ser apreciado en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo (art. 5.2 del RD 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los funcionarios de Administración Local).

De ahí que su concesión debe -conforme al art. 5.6 del citado RD 861/1986- tener sustento en los criterios que para su concesión haya establecido el Pleno del Ayuntamiento. Así de claro lo dispone el citado artículo, cuando señala que:

“Corresponde al Alcalde o al Presidente de la Corporación la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento de **productividad**, con sujeción a los criterios que en su caso haya establecido el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril.”

Todo ello hace necesario desde el punto de vista legal, se aprueben unos criterios generales que contemple los criterios a través de los cuales se ha de proceder a la asignación individual del complemento de **productividad**, ya que sin esa determinación y valoración del mismo, que ha de ser aprobada por el Ayuntamiento Pleno, no puede procederse a la asignación individual de tal complemento, por cuanto sin tales



CSV: 07E8001FC97100X5B7N3B7G2I9

E8001FCC6100D7X3G6Z0X1T9



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E8001FC97100X5B7N3B7G2I9 en la Sede Electrónica de la Entidad

FIRMANTE - FECHA
JESUS RIQUELME GARCIA-SECRETARIO GENERAL - 19/04/2024 FRANCISCO CARMONA LIMON-ALCALDE-PRESIDENTE - 19/04/2024 CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 19/04/2024 13:03:51

DOCUMENTO: 20242083185  
Fecha: 19/04/2024  
Hora: 13:02



críterios no quedaría garantizada su concesión. Los empleados públicos que no solo cumplen con las funciones asignadas en su correspondiente puesto y con las obligaciones que les incumben como empleado público, sino que, además muestran una especial implicación y, por ende, contribuyen a la mejora de la eficiencia y eficacia de los servicios públicos que presta el Ayuntamiento, han de ser retribuidos por ello, como factor impulsor de la motivación del servidor público y del objetivo de mejora permanente de la actuación municipal. Por lo tanto, el complemento de productividad es inherente a los empleados que rinden por encima de lo exigible en el puesto y el complemento específico retribuye la asunción de las obligaciones del puesto. A igualdad de puesto hay igualdad de complemento específico, pero no igualdad de complemento de productividad, porque la percepción de este último depende de la forma en la que cada empleado público desempeñe su trabajo, lo que puede suponer que funcionarios/as que desempeñan puestos de trabajo de contenido idéntico puedan quedar diferenciados ante tal retribución complementaria

Por otro lado con dicho complemento no se puede abonar conceptos que ya se encuentran retribuidos en el complemento específico, ya que lo contrario, daría lugar a lo que se conoce como las denominadas, productividades desnaturalizadas, por asimilarse al complemento específico como la *Sentencia del TSJ Castilla-La Mancha de 30 diciembre de 2016* en la que se dice que:

“Este panorama normativo permite afirmar, como reiteradamente tiene dicho el Tribunal Supremo entre otras muchas, en las recientes sentencias de 4, 11 y 18 de diciembre de 2014 y 26 de febrero y 25 de junio de 2015, que «el complemento de **productividad** se configura en nuestro Ordenamiento Jurídico como una remuneración al especial rendimiento, dedicación y actividad extraordinaria no contemplados a través del complemento retributivo específico, y al interés o iniciativa en el desempeño de los puestos de trabajo, y nunca, sin embargo, puede ser contemplado el mismo como una retribución complementaria inherente a un puesto de trabajo. Dado el carácter personalista y subjetivo del complemento de **productividad**, la Administración, de forma discrecional y atendiendo al cumplimiento de los requisitos necesarios, podrá proceder a la adjudicación de forma individualizada atribuyendo o no este complemento retributivo a determinados funcionarios y en determinadas ocasiones y períodos.

Ello comporta, por otra parte, que ha de estimarse válido que funcionarios que desempeñan puestos de trabajo de contenido idéntico puedan quedar diferenciados ante tal retribución complementaria de **productividad**, tanto en su reconocimiento como en su importe, como consecuencia de valorarse en ella el acierto, dedicación y entrega con que el funcionario acomete su trabajo, de modo que la simple existencia de unos funcionarios que perciben el complemento retributivo en cuestión no es razón bastante para que los restantes funcionarios que desempeñan puestos de trabajo similares, o aún idénticos, tengan derecho a su percepción. Por lo demás y sin olvidar este carácter subjetivo, la configuración del complemento de **productividad** no impide a la Administración establecer unos criterios de reparto que atienda también a módulos objetivos de medición».

Hay que respetar, en cualquier caso, el límite global máximo señalado en el art. 7.2.b) RD 861/1986: el 30% del resto de la masa salarial del personal funcionario (total retribuciones funcionarios menos los conceptos de retribuciones básicas, ayuda familiar y complemento de destino) y asimismo las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás funcionarios de la Corporación como de los representantes sindicales.

SEGUNDO.- Lo que se presenta para su sometimiento a pleno son unos criterios generales para fijación del complemento, en este aspecto, se considera no es necesario elaborar un Reglamento regulador de la Productividad,

Así pues, no existe la necesidad de aprobar una norma reglamentaria para el abono de la productividad, ya que el art. 5 del 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los funcionarios de Administración Local, solo encomienda al Pleno de la Corporación dos funciones:



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E8001FC97100X5B7N3B7G219 en la Sede Electrónica de la Entidad

FIRMANTE - FECHA		DOCUMENTO: 20242083185
JESUS RIQUELME GARCIA-SECRETARIO GENERAL - 19/04/2024		Fecha: 19/04/2024
FRANCISCO CARMONA LIMÓN-ALCALDE-PRESIDENTE - 19/04/2024		Hora: 13:02
CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 19/04/2024		
13:03:51		

CSV: 07E8001FC97100X5B7N3B7G219

E8001FCC6100D7X3G6Z0X1T9



- En primer lugar, la determinación en el presupuesto de la cantidad global destinada a la productividad, con sujeción a los límites establecidos en el art. 7 de la misma norma.
- En segundo lugar, la **asignación individual del complemento de productividad** lo es por la Alcaldía, con sujeción en su caso a los criterios que haya establecido el Pleno.

Pero es que, además, se entiende carece de sentido que se apruebe un **reglamento** para el abono de la productividad por las siguientes razones:

1. La aprobación y modificación de la Relación de Puestos de Trabajo -RPT-, tras el cambio de criterio del TS, ha dejado de ser una norma para pasar a ser un acto plúrimo; esto es, el elemento más importante para la organización del personal municipal, donde se establecen sus retribuciones complementarias fijas y periódicas, no es una norma, por lo que, con mayor razón, aquello que establece una parte de las retribuciones complementarias no fijas y periódicas no debe alcanzar rango normativo.

2. Mayor flexibilidad a la hora de establecer y modificar, en su caso, los criterios de abono de la productividad, que, una vez sujetos al oportuno proceso de negociación, lo serán por un acuerdo plenario, en lugar de proceder al trámite de aprobación o modificación de una norma reglamentaria - aprobación inicial, exposición al público, resolución e alegaciones en su caso, aprobación definitiva y publicación-.

3. Se elimina la posibilidad de la impugnación indirecta de los criterios aprobados e incorporados a la norma reglamentaria.

**TERCERO.-** los presentes criterios generales deben ser sometidos a la consideración de la Mesa General de Negociación, al ser preceptiva la negociación conforme al art 37.1 del TREBEP, por la que se establece:

1. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las comunidades autónomas.

b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.

c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.

d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.

e) Los planes de Previsión Social Complementaria.

f) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.

g) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.

h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.

i) Los criterios generales de acción social.

j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.

k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de ley.



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E8001FC97100X5B7N3B7G2I9 en la Sede Electrónica de la Entidad

**FIRMANTE - FECHA**  
 JESUS RIQUELME GARCIA-SECRETARIO GENERAL - 19/04/2024  
 FRANCISCO CARMONA LIMON-ALCALDE-PRESIDENTE - 19/04/2024  
 CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 19/04/2024  
 13:03:51

DOCUMENTO: 20242083185  
 Fecha: 19/04/2024  
 Hora: 13:02

CSV: 07E8001FC97100X5B7N3B7G2I9

E-8001FCC6100D7X3G6Z0X1T9



l) *Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.*

m) *Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos”*

Del texto presentado, estos recogen criterios de reparto y valoración de los mismos de cara a llevar a cabo una cuantificación adecuada para la asignación individualizada de las cantidades a percibir.

Por todo cual, no existe inconveniente jurídico en la aprobación de dicho texto, sin perjuicio de las consideraciones económicas y presupuestarias que puedan ser apreciadas por la intervención municipal.

**Por todo lo cual, SE PROPONE AL PLENO**

**PRIMERO.-** Aprobar los criterios generales relativos al reconocimiento, determinación y asignación del complemento de productividad a los empleados públicos del Excmo. Ayuntamiento de Andújar.

**SEGUNDO.-** Dejar sin efecto los criterios provisionales relativos al reconocimiento, determinación y asignación del complemento de productividad de los empleados públicos de la Corporación que fueron aprobados en sesión plenaria de fecha 28 de septiembre de 2023

**TERCERO.-** Que se proceda a la tramitación posterior que legalmente corresponda.”

A continuación se producen las siguientes intervenciones: ...  
//...//

Finalizadas las intervenciones, el asunto se somete a votación con la obtención del siguiente resultado:

- VOTOS A FAVOR: 18 (11 PP + 6 PSOE + 1 IU-Podemos Con Andújar)
- VOTOS EN CONTRA: 0
- ABSTENCIONES: 2 (1 VOX + 1 AxSí-Andalucistas)

Queda por tanto aprobada la propuesta anteriormente transcrita por mayoría absoluta del número legal de miembros de la Corporación.

Y para que conste y surta los correspondientes efectos, expido la presente antes de la aprobación definitiva del acta y a reserva de los términos que resulten de la misma, conforme a lo dispuesto en el art. 206 del R.O.F.R.J.E.L. de 28 de noviembre de 1986, de orden y con el visto bueno del Sr. Alcalde, en Andújar a fecha y firma electrónicas.-----

Vº.Bº.

**EL ALCALDE,**

Fdo.: Francisco Carmona Limón

**EL SECRETARIO GENERAL,**

Fdo.: Jesús Riquelme García



La autenticidad de este documento se puede comprobar con el código 07E8001FC97100X5B7N3B7G219 en la Sede Electrónica de la Entidad

FIRMANTE - FECHA		DOCUMENTO: 20242083185
JESUS RIQUELME GARCIA-SECRETARIO GENERAL	- 19/04/2024	Fecha: 19/04/2024
FRANCISCO CARMONA LIMON-ALCALDE-PRESIDENTE	- 19/04/2024	Hora: 13:02
CN=tsa.izenpe.com, ORGANIZATIONIDENTIFIER=VATES-A01337260, O=IZENPE S.A., C=ES - 19/04/2024 13:03:51		

CSV: 07E8001FC97100X5B7N3B7G219

07E8001FC97100D7X3G6Z0X1T9

