



ANEXO

Ficha de evaluación

FICHA DE EVALUACIÓN DEL EMPLEADO/A

TRIMESTRE DE EVALUACIÓN	
(1.º, 2.º, 3.º O 4.º TRIMESTRE)	
NOMBRE	
APELLIDOS	
N.º DE PUESTO	
ÁREA/SERVICIO O UNIDAD	

ÓRGANO EVALUADOR: LA COMISIÓN DE VIGILANCIA DEL ACUERDO

VARIABLE DE EVALUACIÓN	N.º DE PUNTOS OTORGADOS (DE 0 A 4)	TOTAL DE PUNTOS POR ESTA VARIABLE
CAPACIDAD PLANIFICACIÓN ORGANIZACIÓN		
INTERÉS INICIATIVA		
CALIDAD EFICACIA		

FIRMAS DEL ÓRGANO EVALUADOR.....

* N.º total de puntos obtenidos en el trimestre x 100/12 = Valor individual B.

* Retribución productividad por este criterio = Valor individual B % x (importe individual de referencia x 30%).

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Casabermeja, a 22 de marzo de 2017.

El Alcalde-Presidente, firmado: Antonio Artacho Fernández.

2313/2017

ADMINISTRACIÓN LOCAL

CASABERMEJA

Anuncio

El Ayuntamiento Pleno, en sesión extraordinaria celebrada el día 21 de marzo de 2017, aprobó por unanimidad, los criterios objetivos del complemento de productividad del personal funcionario al servicio del Ayuntamiento de Casabermeja, cuyo texto íntegro es el siguiente:

ACUERDO DE COMPLEMENTO POR PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DEL EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE CASABERMEJA

INTRODUCCIÓN

Las administraciones públicas han de enfrentarse hoy en día ante las profundas transformaciones que tienen lugar en la sociedad, en sus relaciones con los ciudadanos y en la prestación de los servicios, para promover el progreso económico y social, la creación de empleo y la garantía de la integración y la cohesión de la sociedad.

La nueva dinámica social, con sus nuevas exigencias y necesidades, alcanza a las administraciones públicas y requiere de estas una adaptación permanente a esas condiciones ambientales evolutivas. De esta manera, los procesos de reforma administrativa pasan por una acomodación activa de los enfoques y funcionamiento a esa cambiante realidad social. El nuevo papel de la Administración requiere de una actitud activa de esta. En este contexto, todos los países de nuestro entorno económico y social están implicados en procesos de modernización de sus administraciones públicas.

De otra parte, las demandas de los ciudadanos se orientan hacia una mayor calidad y receptividad de las administraciones públicas. Se conforma un ciudadano más maduro, mejor conocedor de sus derechos y más exigente a su vez. En este sentido no solo se intenta responder de una manera eficaz a los intereses individuales, sino también, se pone el acento en los intereses colectivos, por lo que las responsabilidades de las Administraciones se acrecientan.

Por ello, el logro de una Administración moderna y dinámica pasa por mejorar la atención y servicio a los ciudadanos. Esta nueva perspectiva viene a añadirse a los avances hacia la configuración efectiva del estado autonómico y de los compromisos del pacto local y el consiguiente impulso descentralizador, por lo que se proyecta un nuevo panorama en el que el principio de colaboración y cooperación entre las diferentes administraciones públicas se vislumbra como esencial. En este nuevo impulso cobra una transcendencia inequívoca el término denominado globalización con el impacto de las tecnologías de la información y de las comunicaciones.

En resumen, los retos a los que se enfrenta nuestro Ayuntamiento de Casabermeja pueden sintetizarse del siguiente modo:

- a) Situar la gestión de los recursos humanos en la «agenda política» de los distintos Gobiernos, evitando que la gestión de los recursos humanos quede limitada a un enfoque estrictamente presupuestario o económico o, simplemente, relegada al segundo plano.
- b) Facilitar que los ciudadanos de nuestro municipio perciban al empleado público como un profesional que colabora en la mejora de la calidad de vida del ciudadano, para conseguir superar el estereotipo social de que son un colectivo de baja dedicación y pro-

ductividad. Debemos eliminar la filosofía de que otros remen por “si remamos todos” el esfuerzo individual es menor y los resultados son mayores y más eficaces para el interés general.

- c) La reducción de la relación entre la Administración y la ciudadanía a la relación Administración-clientes.
- d) Lograr mejores resultados en el desarrollo y ejercicio de nuestras funciones y en la prestación de los servicios públicos (outputs) con un menor coste de los recursos empleados (inputs).
- f) Conseguir desarrollar y aplicar de forma eficaz, los principales instrumentos previstos ya en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) de 2007, en especial la evaluación del desempeño, reconocida en el artículo 20 del citado texto como procedimiento adecuado para mejorar la conducta profesional, el rendimiento y los resultados.

Dichos objetivos se van a conseguir en gran medida si logramos combinar los criterios de eficacia en la gestión pública, reconocida en el artículo 103 de la Constitución Española, y la necesaria motivación de los profesionales del sector público a través de los instrumentos habilitados por la normativa vigente, en especial por el Estatuto Básico del Empleado Público.

Objetivos del acuerdo de productividad

En este entorno de crisis económica, las administraciones públicas en general, y más concretamente los ayuntamientos, deben hacer frente a sus competencias y prestar los servicios públicos sin incrementar los gastos consignados presupuestariamente. Esta máxima tiene especial relevancia en la Administración local, que por ser la Administración más cercana a los ciudadanos, está sometida a un nivel de exigencia de prestación mayor, que debe compaginar con una disminución de los recursos económicos y una limitación en su capacidad de contratación de personal temporal para hacer frente a los servicios públicos que demandan los ciudadanos. Debemos significar que nuestro municipio crece y por consiguiente la demanda de más y mejores servicios nos obligan a redoblar esfuerzos y optimizar el rendimiento de los trabajadores públicos, sin que por ello se incumpla la obligación de no aumentar los presupuestos del capítulo I en cumplimiento de la Ley de Presupuestos Generales del Estado y otras disposiciones legales.

Este Ayuntamiento apuesta por la capacitación de las personas como uno de los factores críticos para mejorar la eficacia y la eficiencia de los servicios públicos que presta a los ciudadanos. La implantación de un adecuado modelo de gestión de personal y evaluación del desempeño y su integración en las políticas retributivas de los empleados públicos, sin que por ello aumentemos los gastos del capítulo I “Gastos de personal” del Presupuesto General del Ayuntamiento, que para este ejercicio fue aprobado en el pleno extraordinario de 22 de diciembre de 2016. En concreto se trata de la partida de productividad y gratificaciones, que en ningún caso sobrepase los límites que, con carácter general, se determine en la normativa vigente, por ello en el marco de este contexto, a través del presente instrumento, se pretende la aprobación de los criterios objetivos que determinan cómo distribuir las cantidades consignadas, como productividad, en el capítulo I del presupuesto municipal.

Estas medidas que se presentan a los empleados públicos y a los grupos políticos, que pertenecen a la Corporación municipal, se incardinan como parte de una cadena de elementos, que sirve para optimizar los recursos personales disponibles, al objeto de rentabilizar, al máximo, los efectivos de una, de por sí, reducida plantilla de personal, que se ve, además, afectada por las limitaciones legales en vigor, en materia de contratación de personal, o de cobertura de plazas vacantes, no sólo de nuevo ingreso, sino de jubilaciones que se han producido durante los ejercicios 2015 y 2016, lo que lleva a que se tengan que prestar unos mismos servicios de calidad, en exponencial aumento, con un número más reducido de efectivos personales.

El presente acuerdo de evaluación por objetivos, exige finalizar en el próximo periodo, cuando las condiciones económicas mejoren, y nos permita dar el siguiente paso que debe ser la

actualización de la RPT de todos los puestos y la implantación de la evaluación del desempeño por objetivos del rendimiento, punto este último, que creemos estratégico en la mejora de los resultados y pieza que cierra el engranaje de la gestión integral de recursos humanos. No obstante lo anterior, el presente plan incluye un programa de productividad de Alcaldía, de menor trascendencia económica, que retribuye determinados conceptos y actitudes ligadas al rendimiento, iniciativa o eficacia como un anticipo de lo que pueda llegar a ser una aplicación más estandarizada y cuantitativamente más significativa en posteriores planes.

De otra parte, no cabe olvidar que el establecimiento de sistemas de evaluación y sus efectos, con el fin de mejorar el rendimiento de las administraciones públicas, no es solo

LÍNEA ESTRATÉGICA. La línea que va a conducir todo el Plan, no es otra que la mejora de los servicios de los ciudadanos (perspectiva de la ciudadanía) a través del aumento de los resultados (perspectiva financiera), circunscrito al ámbito de la implicación de las personas (perspectiva operativos internos), siendo este ámbito uno más de los varios existentes en los que ya estamos trabajando (Procesos, Tics, etc.).

Por todo ello y estando convencidos, de que este es un buen momento coyuntural para trabajar en planes a corto y largo plazo, se ha decidido, que el objeto del presente plan de mejora se centre en una evaluación del desempeño del personal, entendida como el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados (artículo 20.1 EBEP). En esta primera fase, se pretende estimular, primordialmente, la conducta profesional, que viene determinada por los deberes de los empleados públicos recogidos en el Capítulo VI del Título III de la citada Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y se apuesta, nuevamente, de forma destacada, por un criterio objetivo que ha dado muy buenos resultados en el marco del convenio colectivo anterior, cuál es, el incentivo por reducción del absentismo, que se engarza sobre un axioma tan elemental como “el que falta al trabajo no rinde”.

Marco legal en el que se encuadra los incentivos retributivos del presente acuerdo de productividad

El sistema retributivo de los empleados públicos se regula en el Título III, Capítulo III (artículos 21-30) del ya mencionado Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), que constituye la legislación básica estatal derivada del artículo 148.1.18 de la Constitución Española (destacándose el artículo 24 relativo a las retribuciones complementarias). Ello no obstante, la disposición final cuarta del EBEP difiere la entrada en vigor de esta normativa a la aprobación de una ley autonómica adaptada al estatuto, por lo que, mientras no la haya, podría entenderse que rige la legislación preexistente, esto es: La regulación del complemento de productividad, como retribución complementaria, de los artículos 23.3.c) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (LMRFP), concordante, por otra parte, con el artículo 24.c) del EBEP; el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, sobre régimen retributivo de los funcionarios locales (artículos 1 y 5), con carácter básico; y el artículo 93.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local. Respecto a lo no diferido, resulta, también, directamente de aplicación, como legislación básica que es, lo dispuesto en la meritada Ley 7/2007, de 12 de abril. A través de esta última norma, se potencia, de forma enérgica, la aplicación de la evaluación del desempeño por objetivos, articulada mediante procedimientos fundados en los principios de igualdad, objetividad, transparencia y no discriminación (exposición de motivos y artículo 20.2 del EBEP).

En prueba de lo afirmado, desde la propia exposición de motivos del precitado EBEP se afirma que “resulta injusto, y contrario a la eficiencia, que se dispense el mismo trato a todos los empleados, cualquiera que sea su rendimiento y actitud ante el servicio”. Así, se puede ver, entre los fundamentos de actuación de la Administración que prevé el estatuto, la consecución de la eficacia en la planificación y gestión de los recursos humanos (artículo 1.3.f)). Resulta,

por otra parte, cuando menos llamativo, que hasta la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2006 inclusive, se estableciera, como condición al otorgamiento del complemento de productividad, que ese especial rendimiento, actividad extraordinaria ..., que aquel retribuye, llevara a una mejora de los resultados del trabajo. Y, curiosamente, a partir de 2007 desaparece el inciso, con lo cual se abre el abanico para otorgar el complemento, no sólo a los casos de mejora de los resultados, sino, también a factores como el mayor interés o iniciativa con que el personal desempeña su trabajo, que si bien no conllevarían, concretamente, un logro objetivo, sí, al menos demostrasen que el empleado/a se implica en el trabajo, lo cual se compadece mejor con el tenor del artículo 22.3 de la LMRFP y con el EBEP, permitiéndose, incluso, en este último, a través de su artículo 20.1 párrafo segundo, que en la evaluación del desempeño se valore, también, la conducta profesional, el cumplimiento de los deberes estatutarios, como ya se apuntó.

Y es que, desde esta perspectiva, como ha demostrado la práctica, con la implantación de un sistema de evaluación, a través de la aplicación de criterios objetivos, las ventajas son indudables: Mejora del rendimiento de la organización, activación de la energía institucional, puesta en valor de las inquietudes de los empleados o la optimización en la asignación de recursos. Si bien la implantación se debe hacer respetando, en todo caso, las limitaciones legales establecidas, en cuanto a la cuantía (máx. 30% – artículo 7 del RD 861/1986–), y en cuanto a su naturaleza:

- El complemento de productividad es un incentivo eminentemente personal, aunque su determinación y cuantificación se realice en función de las circunstancias objetivas relacionadas con el desempeño del puesto de trabajo y los objetivos a él asignados.
- 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 periodos sucesivos.

En el marco descrito, los criterios objetivos de evaluación, fijados en el presente plan de mejora quedan concretados en los siguientes:

Primero

El crédito del complemento de productividad anual aprobado por el Pleno de la Corporación se dividirá en cuatro trimestres, obteniendo el importe trimestral.

Será preciso obtener, para el cómputo de los criterios, el importe individual de referencia, el cual de la cuantía anual aprobada para cada puesto de trabajo.

Segundo

La valoración se efectuará por la Comisión de Vigilancia del presente acuerdo dentro de los primeros veinte días de los meses de abril, julio, octubre y enero del ejercicio siguiente.

El pago de las cantidades correspondientes a complemento de productividad se efectuará junto con las nóminas de los meses de abril, julio, octubre y enero del ejercicio siguiente.

Tercero

Los criterios objetivos a valorar serán los siguientes y representarán los porcentajes que se indican de la cantidad a repartir.

A) Programa asistencia: 60%. B) Iniciativa, interés y eficacia: 30%. C) Alcaldía: 10%.

A) PROGRAMA ASISTENCIA: 60%. Retribuye el número de días de asistencia al trabajo, excluyéndose las situaciones de incapacidad temporal en las que las contingencias sean tanto comunes como profesionales; las faltas de asistencia producidas como consecuencia de las licencias, vacaciones y días de asuntos particulares; paternidad; maternidad; lactancia; las expresamente autorizadas para el cumplimiento de funciones relacionadas con el puesto de trabajo y las expresamente autorizadas para cursos de formación que se considerarán días de trabajo efectivo a todos los efectos.

Se valorará para cada efectivo mediante la aplicación de las siguientes fórmulas:

* Número total de días trabajados en el trimestre x 100/ número total de días laborales en el trimestre = Valor individual A.

* Retribución productividad por este criterio = Valor individual A % x (Importe individual de referencia x 60%).

B) INICIATIVA, INTERÉS Y EFICACIA: 30%. Con este criterio se evalúa el desempeño por parte del personal de sus funciones, valorándose los siguientes aspectos:

1. Capacidad, planificación y organización en el desempeño de las tareas.
2. Interés e iniciativa: Valorándose la resolución de problemas, la innovación y propuesta de mejoras, y la buena disposición ante las tareas.
3. Calidad y eficacia: Valorándose el cumplimiento de los tiempos asignados para realizar su trabajo; realización sin fallos y con autonomía de las funciones y tareas que tiene encomendadas; y por último el manejo adecuado de los medios materiales e instalaciones adscritos al trabajo.

Cada uno de los tres aspectos enumerados se valorará con una puntuación de 0 a 4 puntos, siendo:

0 = Ninguna; 1 = Poca; 2 = Normal; 3 = Bastante; 4 = Mucha.

Una vez valorados los aspectos indicados, se aplicará la siguiente fórmula:

* Número total de puntos obtenidos en el trimestre $\times 100/12$ = Valor individual B.

* Retribución productividad por este criterio = Valor individual B % $\times$ (Importe individual de referencia $\times 30\%$).

A tal efecto, se aprueba, junto al presente, la correspondiente ficha de evaluación.

C) ALCALDÍA: 10%. Retribuye los factores de productividad que no se encuentren incluidos en los anteriores programas. Para la evaluación, la Alcaldía podrá requerir los informes que sean necesarios.

El presente acuerdo de productividad entrará en vigor el día 1 de abril de 2017, tras su aprobación por el Pleno de la Corporación.



ANEXO

FICHA DE EVALUACIÓN

FICHA DE EVALUACIÓN DEL EMPLEADO/A

TRIMESTRE DE EVALUACIÓN	
(1.º, 2.º, 3.º o 4.º trimestre)	
NOMBRE	
APELLIDOS	
NÚM. DE PUESTO	
ÁREA/SERVICIO O UNIDAD	

ÓRGANO EVALUADOR: LA COMISIÓN DE VIGILANCIA DEL ACUERDO

VARIABLE DE EVALUACIÓN	NÚM. DE PUNTOS OTORGADOS (De 0 a 4)	TOTAL DE PUNTOS POR ESTA VARIABLE
Capacidad Planificación Organización		
Interés Iniciativa		
Calidad Eficacia		

FIRMAS DEL ÓRGANO EVALUADOR _____

- * Número total de puntos obtenidos en el trimestre x 100/12 = Valor individual B.
- * Retribución productividad por este criterio = Valor individual B % x (Importe individual de referencia x 30%).

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Casabermeja, a 23 de marzo de 2017.

El Alcalde-Presidente, firmado: Antonio Artacho Fernández.

2328/2017