



AYUNTAMIENTO

DE

LA PUEBLA DEL RÍO

(Sevilla)

DÑA. MARIA DEL CARMEN CAMPOS ALCAIDE, SECRETARÍA DEL AYUNTAMIENTO DE LA PUEBLA DEL RÍO,

CERTIFICO.- Que el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada con carácter ordinario el día 13 de mayo de 2019, adoptó entre otros el acuerdo, cuya parte dispositiva dice así dice así

5.-APROBACIÓN MODIFICACIÓN ACUERDO DE FUNCIONARIOS Y PLAN DE PRODUCTIVIDAD. De orden de la presidencia por la Sra. Secretaría se dio lectura del Dictamen adoptado por la Comisión Especial de Cuenta y Permanente de Economía y Hacienda en relación con este punto del orden del día.

Concluido el extenso debate abierto, recogido en video acta, el Ayuntamiento Pleno, con el voto favorable de 12 de los 16 miembros presentes (5 PSOE, 5 ASC, 1 IU-CA y 1 la Puebla Puede) y con la abstención de los 4 miembros del grupo PP, adopta el siguiente acuerdo:

PRIMERO: Aprobar inicialmente la Modificación de los siguientes artículos del Acuerdo de Funcionarios:

- **Artículo 13.2.b).4º.b del Acuerdo del Personal Funcionario.**

- El párrafo segundo del artículo 13.2.b).4º.b del Acuerdo del Personal Funcionario, dice textualmente: «*Se considera hora laboral nocturna, las realizadas en los turnos de noche de lunes a viernes.*»
- Se modifica dicho párrafo, quedando definitivamente el texto de la siguiente manera: «*Se considera hora laboral nocturna, las realizadas en los turnos de noche de lunes a jueves.*»

- **Artículo 21.c) del Acuerdo General de Funcionarios.**

Se modifica la redacción del texto donde dice «...: tendrá una duración de cuatro (4) semanas,...», quedando el texto redactado de la siguiente manera: «tendrá la duración legalmente prevista,...».

- **El artículo 19 y el artículo 21 del Anexo I del Acuerdo de Funcionarios, referente al Acuerdo-Calendarario de la Policía Local.**

Se acuerda eliminar el Criterio Beta.

- **El artículo 19 y el artículo 21 del Anexo I del Acuerdo de Funcionarios, referente al Acuerdo-Calendarario de la Policía Local.**

Código Seguro De Verificación:	VD8N4KBg01CYK8Lmcmt97Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Manuel Bejarano Álvarez	Firmado	27/05/2019 11:19:46	
	María Del Carmen Campos Alcaide	Firmado	26/05/2019 13:59:59	
Observaciones		Página	1/20	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/VD8N4KBg01CYK8Lmcmt97Q==			

El artículo 19. Criterios e indicadores, se modifica el primer criterio, quedando redactado del siguiente modo:

CRITERIO ALPHA.- Criterio a desarrollar para incentivar la presencia policial efectiva en los eventos públicos de la localidad, se ha basado en el siguiente indicador:

1. Reforzar servicios de jornadas singulares.- El objetivo es dar cobertura a los actos públicos y eventos de gran afluencia (deportivos, institucionales, culturales, conciertos, etc.) velando por la seguridad y minimizando las molestias a la ciudadanía en la celebración de estos eventos, aumentando el grado de satisfacción de los vecinos en relación con ellos. Así mismo, se valorará la predisposición a la flexibilidad en el horario de entrada y/o salida de los turnos de servicio.

El párrafo primero del **artículo 19** dice textualmente: «... complemento de productividad. Se partirá de tres Criterios, cada uno de ellos con un saldo inicial de 100 puntos, detrayéndose la cantidad de puntos correspondiente, según el incumplimiento indicado en el desarrollo de los mismos:».

Se modifica dicho párrafo, para incluir que en ningún caso se podrá perder más puntos que los inicialmente asignados, quedando definitivamente el texto de la siguiente manera: «... complemento de productividad. Se partirá de tres Criterios, cada uno de ellos con un saldo inicial de 100 puntos, detrayéndose la cantidad de puntos correspondiente, según el incumplimiento indicado en el desarrollo de los mismos, no pudiéndose extraer, en el cómputo general de la valoración de cada criterio, más puntos de los inicialmente asignados:».

El artículo 21. Evaluación de criterios.-

En el apartado de la evaluación del criterio Gamma, se modifica el punto **Reforzar servicios de jornadas singulares**, pasando éste a ser el criterio ALPHA, quedando la redacción de ambos puntos del siguiente modo:

- **«La evaluación del criterio ALPHA (Pérdida de hasta 100 puntos).-** El agente de Policía Local tendrá, al inicio del período de evaluación, una asignación de 100 puntos para este criterio. Se detraerán puntos según el grado de incumplimiento del siguiente indicador:

a) Se penalizará con 20 puntos por cada día, en que el policía no realice efectivamente el servicio nombrado en los días especiales de jornadas singulares. En la evaluación del tercer cuatrimestre, se penalizará con 30 puntos por cada día, en que el policía no realice efectivamente el servicio nombrado en los días especiales de jornadas singulares.


b) Se descontará 5 puntos, por cada día no coincidente con el día especial de jornadas singulares, que el Policía Local no realice servicio nombrado en las siguientes períodos, 1^{er} Tramo de Navidad, Semana de Carnaval, Días de Entrada y Salida de Hermandades, Feria del Corpus y 2^o Tramo de Navidad, según el cuadrante de turnos aprobado.

Durante la semana de los períodos anteriormente mencionados, no se podrá hacer uso de los días de débito.

- **La evaluación del criterio GAMMA.- (Pérdida de hasta 100 puntos).-** El agente de Policía Local tendrá, al inicio del período de evaluación, una asignación de 100 puntos para este criterio. Se detraerán puntos según el grado de incumplimiento del siguiente indicador:

- **Reforzar servicios ordinarios en fin de semana (Pérdida de hasta 25 puntos).-**

a) Se penalizará con 25 puntos, si al final del período de evaluación, el resultado es inferior al 40% de la meta propuesta.

Código Seguro De Verificación:	VD8N4KBg01CYK8Lmcm97Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Manuel Bejarano Álvarez	Firmado	27/05/2019 11:19:46	
	María Del Carmen Campos Alcaide	Firmado	26/05/2019 13:59:59	
Observaciones		Página	2/20	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/VD8N4KBg01CYK8Lmcm97Q==			

- b) *Se penalizará con 18 puntos, si al final del período de evaluación, el resultado es superior al 40% e inferior al 60% de la meta propuesta.*
- c) *Se penalizará con 12 puntos, si al final del período de evaluación, el resultado es superior al 60 % e inferior al 80% de la meta propuesta.*

- **Mejora de la Seguridad Vial** (Pérdida de hasta 25 puntos)

- a) *Se penalizará con 25 puntos, si al final del período de evaluación, el resultado es inferior al 40% de la meta propuesta.*
- b) *Se penalizará con 18 puntos, si al final del período de evaluación, el resultado es superior al 40% e inferior al 60% de la meta propuesta.*
- c) *Se penalizará con 12 puntos, si al final del período de evaluación, el resultado es superior al 60 % e inferior al 80% de la meta propuesta.*

- **Facilitar la seguridad ciudadana en espacios públicos** (Pérdida de hasta 25 puntos).-

- a) *Se penalizará con 25 puntos, si al final del período de evaluación el resultado es inferior al 40% de la meta propuesta.*
- b) *Se penalizará con 18 puntos, si al final del período de evaluación, el resultado es superior al 40% e inferior al 60% de la meta propuesta.*
- c) *Se penalizará con 12 puntos, si al final del período de evaluación, el resultado es superior al 60 % e inferior al 80% de la meta propuesta.*

- **Mejora de servicios de convivencia vecinal** (Pérdida de hasta 25 puntos).-

- a) *Se penalizará con 25 puntos, si el resultado es inferior al 40% de la meta propuesta.*
- b) *Se penalizará con 18 puntos, si el incumplimiento, al final del período de evaluación, el resultado es superior al 40% e inferior al 60% de la meta propuesta.*
- c) *Se penalizará con 12 puntos, si el incumplimiento, al final del período de evaluación, el resultado es superior al 60 % e inferior al 80% de la meta propuesta.*

- **Puntuación.-** Cada criterio se evaluará y puntuará de forma independiente y en función de la puntuación alcanzada, se percibirá el importe correspondiente del complemento de productividad que cada criterio tenga asignado, según resulte una evaluación alta, media-alta, media, media-baja o baja, en los porcentajes que se establecen a continuación:

- a. **Evaluación alta:** más de 80 puntos y hasta 100 puntos. Corresponde el 100% del importe.

- b. **Evaluación media-alta:** más de 60 puntos y hasta 80 puntos. Corresponde el 75% del importe.


- c. **Evaluación media:** más de 40 puntos y hasta 60 puntos. Corresponde el 50% del importe.

- d. **Evaluación media-baja:** más de 20 puntos y hasta 40 puntos. Corresponde el 25% del importe.

- e. **Evaluación baja:** Entre 0 y 20 puntos. Corresponde el 0% del importe.»

. El artículo 22 del Anexo I del Acuerdo de Funcionarios, referente al Acuerdo-Calendarario de la Policía Local, en lo concerniente al texto inicial del artículo 22, «El desglose acordado para el abono de las cantidades destinadas al Complemento de Productividad será:

- **Criterio Alpha.-** 6.600 €.
- **Criterios Gamma y Delta.-** 63.400 €,»

Código Seguro De Verificación:	VD8N4KBg01CYK8Lmcmt97Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Manuel Bejarano Álvarez	Firmado	27/05/2019 11:19:46	
	María Del Carmen Campos Alcaide	Firmado	26/05/2019 13:59:59	
Observaciones		Página	3/20	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/VD8N4KBg01CYK8Lmcmt97Q==			

se modifica por el siguiente texto: «El desglose acordado para el abono de las cantidades destinadas al Complemento de Productividad será:

- Criterio Alpha y Delta.- 75% de la cantidad presupuestada.
- Criterios Gamma.- 25 % de la cantidad presupuestada.»

- **Modificar la Disposición Transitoria Segunda**, en lo concerniente al texto inicial que indica: «Se acuerda que, el presupuesto para el ejercicio 2019 dedicado al complemento de productividad para la Policía Local será de 75.000 € y de 25.000 € el dedicado a gratificaciones.», se modifica por el siguiente texto: «Se acuerda que, el presupuesto para el ejercicio 2019 dedicado al complemento de productividad para la Policía Local será de 80.000 € y de 20.000 € el dedicado a gratificaciones.», al haberse tenido en cuenta la modificación de objetivos que se venían percibiendo en gratificaciones.

SEGUNDO: Aprobar inicialmente en desarrollo del artículo 23 del Acuerdo del personal Funcionario el siguiente

**Plan Colectivo de Productividad General para la
Evaluación del Desempeño de los Empleados Públicos pertenecientes al
Excmo. Ayuntamiento de La Puebla del Río (Sevilla).-**

“Es voluntad del Excmo. Ayuntamiento de La Puebla del Río (Sevilla), aplicar la legalidad en lo concerniente a las relaciones laborales con sus empleados/as públicos. En este sentido, con ocasión de la aplicación de un nuevo Acuerdo de Funcionarios y Convenio Colectivo del Personal Laboral, la Corporación Municipal pretende reconducir las condiciones de trabajo pactadas con anterioridad a lo previsto en la normativa que resulte de aplicación en cada caso.


Tal y como se desprende del TREBEP, en su **artículo 37.1.d.** « 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:[...] **d)**Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño».

Tras la aprobación plenaria del Acuerdo del Personal Funcionario y del Convenio Colectivo del Personal Laboral, se iniciaron por parte de los actores presentes en la Mesa General de Negociación del Excmo. de La Puebla del Río (Sevilla), una serie de trabajos para desarrollar los artículos 31 y 23 de ambos textos legales, cuyo texto ha nacido de la negociación y del acuerdo entre todas las partes, representación social y representantes de la Corporación.

Para la implantación de un Sistema de Evaluación al Desempeño (en adelante SED), se ha desarrollado un Plan Colectivo de Productividad General (en adelante PCPG), con factores comunes y otros individuales, que viene a establecer un nuevo sistema retributivo, regulando el modo de asignación del complemento de productividad del personal del Excelentísimo Ayuntamiento de La Puebla del Río (Sevilla) y que tiene como finalidad primar la actividad extraordinaria, el especial rendimiento y el interés e iniciativa en el desempeño de su trabajo, de las funciones y tareas encomendadas. Asimismo, se valora el especial interés e iniciativa mostrado a lo largo de su trayectoria profesional en este Ayuntamiento del empleado/a público.

Con la asignación del Complemento de Productividad se pretende:

- Mejorar el funcionamiento de la organización y aumentar la satisfacción de los ciudadanos en relación con los servicios prestados por los empleados del Consistorio.
- Estimular una mayor eficiencia en la utilización de los recursos públicos y mayor calidad en su gestión.
- Fomentar la iniciativa, el interés y el trabajo bien hecho de los/las empleados/as públicos/as.
- Desincentivar el absentismo laboral.

Código Seguro De Verificación:	VD8N4KBg01CYK8Lmcm97Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Manuel Bejarano Álvarez	Firmado	27/05/2019 11:19:46	
	María Del Carmen Campos Alcaide	Firmado	26/05/2019 13:59:59	
Observaciones		Página	4/20	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/VD8N4KBg01CYK8Lmcm97Q==			

e) Estimular el rendimiento y la productividad profesional y personal.

La implementación y desarrollo del nuevo SED, debe efectuarse de manera gradual, tal y como requiere un sistema de estas características, previendo para ello un período de adaptación, donde no se perjudique al empleado/a público y la administración aplique los nuevos parámetros para su evaluación.

En cuanto al cambio en la cultura organizativa, teniendo en cuenta la percepción de retribuciones en función del cumplimiento de una serie de criterios ligados al hacer profesional y a la consecución de objetivos o logro de resultado de cada empleado/a público, así como su futura implementación en aspectos cruciales del desarrollo de las personas en las organizaciones como son los relativos a promoción y carrera profesional y formación. Los nuevos criterios que se desarrollan, a continuación tendrán efectividad desde el día de su publicación, conformando de esta manera un sistema global de evaluación, junto con el criterio aprobado por el Pleno en su día.

Así pues, de acuerdo con los conceptos que integran el complemento de productividad, los criterios a tener en cuenta serían los siguientes:

- Especial Rendimiento.
- Actividad Extraordinaria.
- Interés.
- Iniciativa.
- Trayectoria y Actuación Profesional.

En virtud de lo expuesto, y en orden a la determinación y concreción del desarrollo de los nuevos criterios, habrán de tenerse en cuenta los siguientes parámetros e indicadores, que serán objeto de evaluación con carácter anual:

TITULO I.- ÁMBITO E INDICADORES

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.-

El presente Plan Colectivo de Productividad General, será de aplicación a los Empleados Públicos, que tengan más de 12 meses de relación laboral continuada en el Excmo. Ayuntamiento de La Puebla del Río (Sevilla). Los empleados/as públicos con contrato parcial, cuya jornada laboral sea inferior a la prevista legalmente y con una duración superior a 12 meses, percibirán en caso de cumplimiento de los indicadores propuestos, la cantidad proporcional al horario laboral estipulado en dicho contrato.

Artículo 2.- Definición de conceptos.-

Los indicadores comunes a todo empleado/a público que se desarrollan en el presente Plan Colectivo de Productividad General para la aplicación del nuevo Sistema de Evaluación del Desempeño son:

• **Programa presencial:** Indicador de carácter individual, que valora la asistencia al trabajo y el cumplimiento de horario de la jornada laboral del empleado/a público, en las horas establecidas.

• **Programa Formación.-** Indicador de carácter individual, que valora el interés del empleado/a público, a la hora de formarse para desarrollar su puesto de trabajo.

• **Programa General.-** Indicador de carácter grupal que valora la promoción y avance fehaciente, en el grado de de implantación de la Administración Electrónica.

• **Programa por Departamento.-** Indicador que valora cada Área, Servicio o Departamento de forma independiente. Se subdivide en dos ramas:

Código Seguro De Verificación:	VD8N4KBg01CYK8Lmcmt97Q==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Manuel Bejarano Álvarez	Firmado	27/05/2019 11:19:46
	María Del Carmen Campos Alcaide	Firmado	26/05/2019 13:59:59
Observaciones		Página	5/20
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/VD8N4KBg01CYK8Lmcmt97Q==		



- **Jefatura de Área, Servicio o Departamento.-** Factor que valora el liderazgo e implicación en la consecución de resultados, a través de los objetivos marcados a los empleados/as públicos.

- **Empleados/as públicos de Área, Servicio o Departamento.-**Factor que valora el grado de cumplimiento propuesto de los objetivos específicos marcados.

• **Programa de gestión del conocimiento adquirido durante la vinculación profesional con el Ayuntamiento de La Puebla del Río (Sevilla).**- Indicador que valora la trayectoria y actuación profesional del empleado/a público en cualquiera de los distintos Áreas, Servicios o Departamentos pertenecientes al Ayuntamiento de La Puebla del Río (Sevilla). Se subdivide en dos ramas:

- **Sistema de Evaluación Periódico del Desempeño:** Factor de carácter individual, que valora al empleado/a público del Ayuntamiento de La Puebla del Río (Sevilla) con un tiempo de vinculación igual a 25 años o superior.

TITULO II.- EL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EL PLAN COLECTIVO DE PRODUCTIVIDAD GENERAL

Artículo 3.- Plan Colectivo de Productividad General.-

El Plan Colectivo de Productividad General, como desarrollo de un sistema de evaluación del desempeño, comprende la productividad ligada a la prevención del absentismo y por el desempeño en el puesto de trabajo, retribuyendo el grado alcanzado en la evaluación. Los criterios a evaluar serán divididos en cinco programas, estando en primer lugar los criterios comunes, que serán aquellos en los que se evaluará a cada empleado público sin distinción del Área, Servicio o Departamento al que pertenezca. En segundo lugar, se evaluarán los criterios específicos a cada puesto de trabajo. En tercer lugar, se evaluarán los criterios ligados a la trayectoria y actuación profesional, que tendrá carácter prioritario respecto de los restantes contenidos en el presente Plan Colectivo de Productividad General, en caso de que las disponibilidades del Presupuesto Municipal de la Entidad impidan la aplicación total del mismo.

Artículo 4.- Criterios comunes y específicos.-

Los programas comunes a todos los Áreas, Servicios o Departamentos serán:

1. Programa Presencial.- (+30 puntos)


Se valora el tiempo de trabajo efectivo y el cumplimiento del horario establecido, teniendo como fin, la falta de ausencia en el puesto trabajo durante el período de referencia. El informe del número de ausencias del empleado/a público, será remitido por el Área de Recursos Humanos a la Comisión de Seguimiento.

2. Programa Formación.-(+15 puntos)

Cada empleado/a público tendrá que realizar un mínimo de 30 horas anuales de formación, sobre materias relacionadas con su puesto de trabajo. Si el curso de formación es en red, a través de internet, se valorará las horas fuera de la jornada laboral. Si el curso de formación es presencial, habrá de obtenerse la autorización pertinente del Jefe/a del Área, Servicio o Departamento correspondiente.

Para verificar la realización de cursos, se deberá entregar justificante de dicha realización, expedido por la entidad que lo imparta, salvo causa justificada, a cada Jefe de Área, Servicio o Departamento, que remitirá un informe sobre la realización de dichos cursos a la Comisión de Evaluación del Desempeño.

3. Programa General.- Administración Electrónica.-(+15 puntos)

Código Seguro De Verificación:	VD8N4KBg01CYK8Lmcm97Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Manuel Bejarano Álvarez	Firmado	27/05/2019 11:19:46	
	María Del Carmen Campos Alcaide	Firmado	26/05/2019 13:59:59	
Observaciones		Página	6/20	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/VD8N4KBg01CYK8Lmcm97Q==			

Su finalidad es la de promover y avanzar fehacientemente en la implantación de la Administración Electrónica. Para ello, el Ayuntamiento facilitará los medios técnicos y humanos necesarios.

4. Programa por Área, Servicio o Departamento.-(+40 puntos)

Los miembros de cada Área, Servicio o Departamento, deben conocer y aceptar y suscribir el “acuerdo de objetivos” para su ámbito de actuación. En el acuerdo se especificará la relación nominal de los miembros de la unidad o equipo de trabajo, su categoría y vinculación laboral, así como los objetivos comunes y específicos, en su caso, a conseguir en el periodo correspondiente.

Los objetivos se ponderarán y se acordarán para toda la organización municipal, en la Comisión de Evaluación del Desempeño, para lo cual se utilizará la metodología para definir los objetivos, establecer los indicadores pertinentes, efectuar el seguimiento y evaluar los resultados alcanzados en función de los objetivos previstos.

El Ayuntamiento de La Puebla del Río (Sevilla), a los efectos del presente texto, se divide en Áreas, Servicios o Departamentos, recogidos al final del presente texto.

Los indicadores del presente programa se subdividen en dos factores, uno que valora a la Jefatura del Área y otro que valora a los objetivos de los empleados/as públicos de cada Área. Los empleados/as públicos adscritos a los trabajos de conserje de edificios públicos y las limpiadoras, serán valorados por el Concejal de Régimen Interior. Aquellos trabajadores que no tuviesen Jefatura de Área, Departamento o Servicio, serán valorados por el Concejal Delegado correspondiente, y en su defecto, por el Sr. Alcalde.

5. Programa de gestión del conocimiento adquirido durante la vinculación profesional con el Ayuntamiento de La Puebla del Río (Sevilla).- Factor que valora la trayectoria y actuación profesional del empleado/a público en cualquiera de los distintos Áreas, Servicios o Departamentos pertenecientes al Ayuntamiento de La Puebla del Río (Sevilla).

a. Sistema de Evaluación Periódico del Desempeño.-Este factor de carácter individual, valora al empleado/a público del Ayuntamiento de La Puebla del Río (Sevilla) con un tiempo de vinculación de 25 años o superior, en tramos quinquenales.

Artículo 5.- Evaluación de objetivos.-

1. Para evaluar el programa 1, se atenderá al siguiente baremo:

El empleado/a público, al inicio de la jornada laboral, ha de encontrarse en su lugar de trabajo, comenzando su función. No computará como faltas o ausencias a los efectos de aplicación de este programa, los permisos retribuidos estipulados en la legislación vigente y Acuerdo del Personal Funcionario o Convenio Colectivo del Personal Laboral. En estos términos, no computará como falta o ausencias, las horas de conciliación familiar.


La inasistencia efectiva al puesto de trabajo, se evaluará siguiendo los siguientes baremos:

- a) Por más de 10 días de inasistencia, se puntuará con 0 puntos.
- b) De 6 días hasta 10 días de inasistencia, se puntuará con 10 puntos.
- c) De 1 día hasta 5 días de inasistencia, se puntuará con 20 puntos
- d) Por ninguna inasistencia se puntuará con 30 puntos.

2. Para evaluar el programa 2, se atenderá al siguiente baremo:

Los cursos se evaluarán los siguientes baremos:

- e) Por más de 30 horas anuales de formación, se puntuará con 15 puntos.
- f) Entre 16 y 30 horas de formación, se puntuará con 10 puntos.
- g) Entre 6 y 15 horas, se puntuará con 5 puntos.
- h) Hasta 5 horas no se puntuará.

Código Seguro De Verificación:	VD8N4KBg01CYK8Lmcmt97Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Manuel Bejarano Álvarez	Firmado	27/05/2019 11:19:46	
	María Del Carmen Campos Alcaide	Firmado	26/05/2019 13:59:59	
Observaciones		Página	7/20	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/VD8N4KBg01CYK8Lmcmt97Q==			

3. Para evaluar el programa 3 y 4, se atenderá al siguiente baremo:

Para la evaluación del programa 3, programa específico, cada Jefe de Área, Servicio o Departamento, remitirá un informe sobre el cumplimiento de los objetivos propuestos en el mismo, a la Comisión de Evaluación del Desempeño.

Para la evaluación de los conserjes de edificios públicos y limpiadoras, el/la Concejal responsable, remitirá un informe sobre el cumplimiento de este programa, a la Comisión de Evaluación del Desempeño.

Los Jefes de Área, Servicio o Departamento serán valorados por el Concejal responsable de cada Área, según el siguiente baremo:

- a. Si el Área ha cumplido con los objetivos propuestos, y la valoración media de los empleados/as públicos adscritos al mismo es **Alta**, le corresponderá percibir el 100% de la cuantía del complemento de productividad.
- b. Si el Área ha cumplido con los objetivos propuestos, y la valoración media de los empleados/as públicos adscritos al mismo es **Media-Alta**, le corresponderá percibir el 75% de la cuantía del complemento de productividad.
- c. Si el Área ha cumplido con los objetivos propuestos, y la valoración media de los empleados/as públicos adscritos al mismo es **Media**, le corresponderá percibir el 50% de la cuantía del complemento de productividad.
- d. Si el Área ha cumplido con los objetivos propuestos, y la valoración media de los empleados/as públicos adscritos al mismo es **Media-Baja**, le corresponderá percibir el 25% de la cuantía del complemento de productividad.
- e. Si el Área ha cumplido con los objetivos propuestos, y la valoración media de los empleados/as públicos adscritos al mismo es **Baja**, le corresponderá percibir el 0% de la cuantía del complemento de productividad.

TITULO III.- LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN. PROCIMIENTO Y ABONO.


Artículo 6.- Comisión de Evaluación del Desempeño.-

La unidad de control e interpretación del presente Plan Colectivo de Productividad para los empleados públicos del Excmo. Ayuntamiento de La Puebla del Río (Sevilla), será la Comisión de Evaluación del Desempeño, constituida al efecto, y que tendrá una composición de seis (06) integrantes, tres (03) representantes del Ayuntamiento (Alcalde y dos Concejales nombrados por el Sr. Alcalde) y tres (03) representantes sindicales con representación en los Delegado/s de Personal o Junta de Personal y Comité de Empresa, actuando como Secretario, con voz pero sin voto, un empleado/a público del Servicio de Recursos Humanos. Se podrá asistir con un asesor por componente de la Comisión de Evaluación del Desempeño, con voz pero sin voto.

En caso de haber más de tres (03) secciones sindicales representadas, se elevará el número del resto de componentes de la Comisión de Evaluación del Desempeño, hasta ser paritario entre los Representantes del Ayuntamiento y Representantes Sindicales.

Corresponde a la Comisión de Evaluación del Desempeño proponer la metodología a aplicar para la definición de objetivos, el establecimiento de los indicadores de medición, el seguimiento periódico del cumplimiento de los objetivos y las desviaciones producidas y su repercusión en la organización.

Los objetivos de cada Área, Servicio o Departamento, una vez analizados por la Comisión de Evaluación del Desempeño y a propuesta de ésta, serán aprobados por Decreto de la Alcaldía.

Código Seguro De Verificación:	VD8N4KBg01CYK8Lmcmt97Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Manuel Bejarano Álvarez	Firmado	27/05/2019 11:19:46	
	María Del Carmen Campos Alcaide	Firmado	26/05/2019 13:59:59	
Observaciones		Página	8/20	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/VD8N4KBg01CYK8Lmcmt97Q==			

Si dentro de los objetivos se previera su no consecución por la no participación o colaboración de alguno de los integrantes del Departamento, los demás deberán comunicarlo al Jefe/a de Área, Servicio o Departamento, para su comunicación a la Comisión de Evaluación del Desempeño en cada una de las evaluaciones que se realicen. Ello servirá para, por un lado, efectuar las correcciones que sean oportunas y, en su caso, para la reformulación del objetivo. Si dicha comunicación no se efectúa y no se alcanza la consecución del objetivo grupal, no podrá alegarse tal circunstancia como justificación al no haberse tomado las medidas adecuadas que eviten dicha situación.

La Comisión de Evaluación del Desempeño no podrá constituirse, y por lo tanto tomar acuerdos, si no se constata la paridad de ambas partes. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de los miembros presentes.

Los componentes de la Comisión de Evaluación del Desempeño deberán guardar reserva, no haciendo públicas las deliberaciones que se produzcan.

La Comisión de Evaluación del Desempeño, llevará a cabo su cometido en dos fases; en la primera se evaluará la productividad por absentismo y por el desempeño, en la segunda fase se evaluará la trayectoria y actuación profesional del empleado/a público durante la vida laboral.

Artículo 7.- Período de liquidación, procedimiento de evaluación y devengo.

La evaluación del PCPG será anual, y el periodo de liquidación del complemento de productividad se ajustará al tiempo efectivamente trabajado, tomándose como período de referencia desde el 15 de noviembre de cada año a la misma fecha del año siguiente.

Cada Jefe/a de Área, Servicio o Departamento, será el evaluador del personal adscrito al Área, Servicio o Departamento, asumiendo tal función, en su defecto, el inmediato superior o inferior, según proceda.

El evaluador será la persona encargada de cumplimentar la ficha, que se adjunta, de cada uno de los empleados/as integrantes del Servicio o Centro.

Una vez finalizado el período de evaluación y antes del 25 de noviembre del año en curso, cada Jefe/a de Departamento, publicará en el tablón de anuncios de cada Área para el conocimiento general, el resultado de la evaluación, pudiéndose ésta APTO o NO APTO, según proceda:

- a. Si es APTO, tendrá derecho a la percepción del complemento de productividad.
- b. Si es NO APTO, no tendrá derecho a la percepción del complemento de productividad.

Cada empleado/a público, una vez tenga conocimiento de su valoración, tendrá un plazo máximo de 5 días para efectuar una posible reclamación sobre la misma.


En los supuestos en que la consecución de los objetivos no fuese posible, por causas no imputables al Área, Servicio o Departamento, la Jefatura de Servicio deberá presentar a la Comisión de Evaluación del Desempeño la motivación de dicho incumplimiento. Recibida y analizada por la Comisión, la valoración de cada trabajador será calificada como APTO o NO APTO, según proceda:

- a. Si es APTO, tendrá derecho a la percepción del complemento de productividad.
- b. Si es NO APTO, no tendrá derecho a la percepción del complemento de productividad.

Los evaluadores de cada Área serán valorados, a su vez, por el Concejal-Delegado del Área correspondiente, y en caso de no ser un Área delegada, lo será por el Sr. Alcalde, siguiéndose el mismo procedimiento recogido en el párrafo anterior.

Cada evaluador podrá solicitar, si lo estimara oportuno, la colaboración de los mandos intermedios en orden a la emisión de los informes que considerara convenientes.

Se habrá de tener en cuenta para la evaluación del empleado/a público el sistema de control de presencia, que acompañará a la ficha de evaluación. En caso de avería o mal funcionamiento o inoperancia del sistema por causas ajenas a los empleados/as públicos, se realizará el pertinente informe por el Jefe del Área, Servicio o Departamento o en su caso, por el superior jerárquico.

Código Seguro De Verificación:	VD8N4KBg01CYK8Lmcm97Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Manuel Bejarano Álvarez	Firmado	27/05/2019 11:19:46	
	María Del Carmen Campos Alcaide	Firmado	26/05/2019 13:59:59	
Observaciones		Página	9/20	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/VD8N4KBg01CYK8Lmcm97Q==			

Todos los formularios de evaluación anual correspondiente a un Área, Servicio o Departamento, deberán remitirse a la Comisión de Evaluación dentro de los primeros cinco días hábiles del mes de diciembre del año en curso, para su análisis e informe final, que se efectuará en el plazo de 5 días hábiles desde su recepción, abonándose la cuantía correspondiente en la nómina del mes de diciembre.

Los empleados/as que se encuentren en desacuerdo con la evaluación recibida, podrán ejercer su derecho de reclamación ante el citado órgano colegiado, que recabará la información complementaria que considere respecto al empleado/a en cuestión, a fin de dirimir la controversia planteada, correspondiendo a la Comisión de Evaluación la concreción de la evaluación de los mismos.

Artículo 8.- Compatibilidad con otros Programas de Productividad.-

Este Plan Colectivo de Productividad General, será compatible con los programas de productividad que existan o puedan aprobarse por las distintas Áreas, Servicios o Departamentos.

Artículo 9.- Cuantificación económica del grado de consecución de objetivos.-

El cálculo de la cantidad a abonar por el cumplimiento de los objetivos marcados en el PCGP, fruto del Sistema de Evaluación del Desempeño, será realizado mediante la aplicación del valor, cifrado en euros, dado a cada punto, en función de los créditos aprobados y disponibles en el presupuesto de la Entidad. Dicho valor será el resultante del cociente entre la dotación presupuestaria y el producto del número de trabajadores por el número máximo de puntos, al que cada trabajador pueda acceder:

$$\text{Valor/euro} = \frac{D}{N_e * N_p}$$

D= Dotación presupuestaria del PCPG
N_e= Número de empleados/as a participar en el PCPG
N_p= Número de puntos máximos a conseguir por el empleado/a

GRADO DE CONSECUCIÓN DE OBJETIVOS.-

1. El programa 1, será resultante del informe preceptivo de Recursos Humanos, relativos a este indicador.

2. Los programas 2 a 4, son puntuados por el responsable de realizar la evaluación individualizada de cada empleado/a (evaluadores designados por cada Dirección de Área, en cuanto responsable de cada Servicio o Departamento) según el siguiente baremo:

- El empleado/a público sumará puntos por el cumplimiento de los objetivos propuestos en los programas de 1 a 4, hasta un máximo de 100.


- En función de la puntuación alcanzada en la suma de total de los parámetros evaluables, el empleado/a público, percibirá el importe correspondiente del complemento de productividad según resulte una evaluación alta, media-alta, media, media-baja o baja, en los porcentajes que se establecen a continuación:

- a. Evaluación alta: Más de 80 puntos y hasta 100 puntos. Corresponde el 100 % del importe.
- b. Evaluación media-alta: Más de 60 puntos hasta 80 puntos. Corresponde el 75 % del importe.
- c. Evaluación media: Más de 40 puntos y hasta 60 puntos. Corresponde el 50 % del importe.
- d. Evaluación media-baja: Más de 20 puntos y hasta 40 puntos. Corresponde el 25 % del importe.
- e. Evaluación baja: De 0 puntos y hasta 20 puntos. Corresponde el 0 % del importe.

3. El programa 5 de Gestión del conocimiento adquirido durante la vinculación profesional con el Ayuntamiento de La Puebla del Río (Sevilla), se subdivide en dos ramas:

a. Sistema de Evaluación Periódico del Desempeño.- Este factor de carácter individual, valora al empleado/a público del Ayuntamiento de La Puebla del Río (Sevilla) con un tiempo de vinculación de 25 años o superior.

El empleado/a público que cumpla un tiempo de vinculación con esta Entidad de 25 años o un período superior, medido en quinquenios, realizará antes de finalizar el año de cumplimiento, la

Código Seguro De Verificación:	VD8N4KBg01CYK8LmcmT97Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Manuel Bejarano Álvarez	Firmado	27/05/2019 11:19:46	
	María Del Carmen Campos Alcaide	Firmado	26/05/2019 13:59:59	
Observaciones		Página	10/20	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/VD8N4KBg01CYK8LmcmT97Q==			

demostración del alcance de objetivos propuestos a través de un ejercicio tipo test, con un máximo de diez (10) cuestiones relacionadas con el puesto de trabajo y elaborado por la Comisión de Evaluación. Para acceder a la realización de este ejercicio, ha de haber obtenido una valoración alta en los tres (03) años anteriores.

Este una vez superado, adicionaran 125 puntos a la valoración final.

Artículo 10.- Requisitos.-

Para la percepción de la cuantía del Plan Colectivo de Productividad General, el empleado/a público/a ha de cumplir con los siguientes requisitos:

1. No tener ningún incumplimiento de jornada que esté sujeta a sanción disciplinaria o de descuento proporcional de retribuciones.
2. No haber sido sancionado disciplinariamente durante el período de evaluación, con 3 faltas leves o alguna falta grave o muy grave.
3. No haber disfrutado de licencias sin retribución superiores a 30 días durante el período de evaluación.
4. No darse una circunstancia que determine la interrupción en la prestación de servicios en el Excmo. Ayuntamiento de La Puebla del Río (Sevilla), salvo que sea por razones de jubilación, en cualquiera de sus formas, o incapacidad permanente total o absoluta. El empleado/a público que esté inmerso en este punto, percibirá la parte proporcional de la cuantía pecuniaria total, referente al tiempo que estuvo realizando su trabajo antes de la interrupción laboral.

Artículo 11.- Distribución de remanentes.-

Si de la distribución económica del complemento de productividad, resultara la existencia de remanente, se procederá a su reasignación de la siguiente forma:

El remanente generado como consecuencia de la no asignación del complemento de productividad a alguno/s de los funcionarios/as o por no haber alcanzado la valoración en la evaluación que da derecho a la percepción del 100% de la cuantía, se distribuirá entre el resto de los empleados/as públicos/as incluidos en el ámbito de aplicación de los indicadores de este Acuerdo y hayan alcanzado una valoración Alta, en la evaluación de este complemento.

Artículo 12.- Falsedad en datos o documentos.-


La ocultación o falseamiento de datos o documentos que den lugar a pagos de productividad al personal funcionario, diferentes a los que hubiesen resultado correctos, dará lugar para el responsable a la pérdida del derecho al abono del complemento de productividad y en su caso a la obligación de proceder a la devolución de las cantidades percibidas. Asimismo, el responsable no podrá percibir pagos por los conceptos señalados durante los siguientes tres (3) años, todo ello con independencia de las responsabilidades disciplinarias y/o penales, que pudieran derivarse.

DISPOSICIONES ADICIONALES.-

PRIMERA.- La dotación presupuestaria del PCPG, será tratada en Mesa General de Negociación cada año antes de la aprobación del presupuesto de esta Entidad.

Para el año 2019, se acuerda una dotación presupuestaria de 40.000 euros. Adaptando la fórmula del artículo 9 para obtener el valor/punto.

SEGUNDA.- En los programas 1 a 4 del presente Sistema de Evaluación del Desempeño, los factores y subfactores podrán modificarse, pudiendo incluir otros nuevos, que pudieran incluir elementos significativos, implicando la inclusión de otros nuevos, una modificación al alza de la cuantía máxima a percibir por cada empleado/a público/a, negociada en la Mesa General de

Código Seguro De Verificación:	VD8N4KBg01CYK8Lmcmt97Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Manuel Bejarano Álvarez	Firmado	27/05/2019 11:19:46	
	María Del Carmen Campos Alcaide	Firmado	26/05/2019 13:59:59	
Observaciones		Página	11/20	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/VD8N4KBg01CYK8Lmcmt97Q==			

Negociación entre los representantes del ayuntamiento y los representantes de los empleados públicos.

TERCERA.- Los resultados acumulados del Sistema de Evaluación del Desempeño, podrían ser posteriormente utilizados como mérito para:

- a. Acceder a cursos de formación restringidos.
- b. Los concursos de provisión de puestos de trabajo.

CUARTA.- El presente texto se incluirá, una vez sea aprobado en sesión plenaria en el Convenio Colectivo del Personal Laboral como anexo II y es voluntad del Excmo. Ayuntamiento de La Puebla del Río (Sevilla), aplicar la legalidad en lo concerniente a las relaciones laborales con sus empleados/as públicos. En este sentido, con ocasión de la aplicación de un nuevo Acuerdo de Funcionarios y Convenio Colectivo del Personal Laboral, la Corporación Municipal pretende reconducir las condiciones de trabajo pactadas con anterioridad a lo previsto en la normativa que resulte de aplicación en cada caso.

Tal y como se desprende del TREBEP, en su **artículo 37.1.d.** « 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:[...] **d)**Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño».

Tras la aprobación plenaria del Acuerdo del Personal Funcionario y del Convenio Colectivo del Personal Laboral, se iniciaron por parte de los actores presentes en la Mesa General de Negociación del Excmo. de La Puebla del Río (Sevilla), una serie de trabajos para desarrollar los artículos 31 y 23 de ambos textos legales, cuyo texto ha nacido de la negociación y del acuerdo entre todas las partes, representación social y representantes de la Corporación.


Para la implantación de un Sistema de Evaluación al Desempeño (en adelante SED), se ha desarrollado un Plan Colectivo de Productividad General (en adelante PCPG), con factores comunes y otros individuales, que viene a establecer un nuevo sistema retributivo, regulando el modo de asignación del complemento de productividad del personal del Excelentísimo Ayuntamiento de La Puebla del Río (Sevilla) y que tiene como finalidad primar la actividad extraordinaria, el especial rendimiento y el interés e iniciativa en el desempeño de su trabajo, de las funciones y tareas encomendadas. Asimismo, se valora el especial interés e iniciativa mostrado a lo largo de su trayectoria profesional en este Ayuntamiento del empleado/a público.

Con la asignación del Complemento de Productividad se pretende:

- f) Mejorar el funcionamiento de la organización y aumentar la satisfacción de los ciudadanos en relación con los servicios prestados por los empleados del Consistorio.
- g) Estimular una mayor eficiencia en la utilización de los recursos públicos y mayor calidad en su gestión.
- h) Fomentar la iniciativa, el interés y el trabajo bien hecho de los/las empleados/as públicos/as.
- i) Desincentivar el absentismo laboral.
- j) Estimular el rendimiento y la productividad profesional y personal.

La implementación y desarrollo del nuevo SED, debe efectuarse de manera gradual, tal y como requiere un sistema de estas características, previendo para ello un período de adaptación, donde no se perjudique al empleado/a público y la administración aplique los nuevos parámetros para su evaluación.

En cuanto al cambio en la cultura organizativa, teniendo en cuenta la percepción de retribuciones en función del cumplimiento de una serie de criterios ligados al hacer profesional y a la consecución de objetivos o logro de resultado de cada empleado/a público, así como su futura implementación en aspectos cruciales del desarrollo de las personas en las organizaciones como son los relativos a promoción y carrera profesional y formación. Los nuevos criterios que se desarrollan, a continuación

Código Seguro De Verificación:	VD8N4KBg01CYK8Lmcm97Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Manuel Bejarano Álvarez	Firmado	27/05/2019 11:19:46	
	María Del Carmen Campos Alcaide	Firmado	26/05/2019 13:59:59	
Observaciones		Página	12/20	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/VD8N4KBg01CYK8Lmcm97Q==			

tendrán efectividad desde el día de su publicación, conformando de esta manera un sistema global de evaluación, junto con el criterio aprobado por el Pleno en su día.

Así pues, de acuerdo con los conceptos que integran el complemento de productividad, los criterios a tener en cuenta serían los siguientes:

- Especial Rendimiento.
- Actividad Extraordinaria.
- Interés.
- Iniciativa.
- Trayectoria y Actuación Profesional.

En virtud de lo expuesto, y en orden a la determinación y concreción del desarrollo de los nuevos criterios, habrán de tenerse en cuenta los siguientes parámetros e indicadores, que serán objeto de evaluación con carácter anual:

TITULO I.- ÁMBITO E INDICADORES

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.-

El presente Plan Colectivo de Productividad General, será de aplicación a los Empleados Públicos, que tengan más de 12 meses de relación laboral continuada en el Excmo. Ayuntamiento de La Puebla del Río (Sevilla). Los empleados/as públicos con contrato parcial, cuya jornada laboral sea inferior a la prevista legalmente y con una duración superior a 12 meses, percibirán en caso de cumplimiento de los indicadores propuestos, la cantidad proporcional al horario laboral estipulado en dicho contrato.

Artículo 2.- Definición de conceptos.-

Los indicadores comunes a todo empleado/a público que se desarrollan en el presente Plan Colectivo de Productividad General para la aplicación del nuevo Sistema de Evaluación del Desempeño son:

• **Programa presencial:** Indicador de carácter individual, que valora la asistencia al trabajo y el cumplimiento de horario de la jornada laboral del empleado/a público, en las horas establecidas.

• **Programa Formación.-** Indicador de carácter individual, que valora el interés del empleado/a público, a la hora de formarse para desarrollar su puesto de trabajo.

• **Programa General.-** Indicador de carácter grupal que valora la promoción y avance fehaciente, en el grado de de implantación de la Administración Electrónica.

• **Programa por Departamento.-** Indicador que valora cada Área, Servicio o Departamento de forma independiente. Se subdivide en dos ramas:

- **Jefatura de Área, Servicio o Departamento.-** Factor que valora el liderazgo e implicación en la consecución de resultados, a través de los objetivos marcados a los empleados/as públicos.

- **Empleados/as públicos de Área, Servicio o Departamento.-**Factor que valora el grado de cumplimiento propuesto de los objetivos específicos marcados.

• **Programa de gestión del conocimiento adquirido durante la vinculación profesional con el Ayuntamiento de La Puebla del Río (Sevilla).-** Indicador que valora la trayectoria y actuación profesional del empleado/a público en cualquiera de los distintos Áreas, Servicios o Departamentos pertenecientes al Ayuntamiento de La Puebla del Río (Sevilla). Se subdivide en dos ramas:

Código Seguro De Verificación:	VD8N4KBg01CYK8Lmcmt97Q==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Manuel Bejarano Álvarez	Firmado	27/05/2019 11:19:46
	María Del Carmen Campos Alcaide	Firmado	26/05/2019 13:59:59
Observaciones		Página	13/20
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/VD8N4KBg01CYK8Lmcmt97Q==		



- **Sistema de Evaluación Periódico del Desempeño:** Factor de carácter individual, que valora al empleado/a público del Ayuntamiento de La Puebla del Río (Sevilla) con un tiempo de vinculación igual a 25 años o superior.

TITULO II.- EL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EL PLAN COLECTIVO DE PRODUCTIVIDAD GENERAL

Artículo 3.- Plan Colectivo de Productividad General.-

El Plan Colectivo de Productividad General, como desarrollo de un sistema de evaluación del desempeño, comprende la productividad ligada a la prevención del absentismo y por el desempeño en el puesto de trabajo, retribuyendo el grado alcanzado en la evaluación. Los criterios a evaluar serán divididos en cinco programas, estando en primer lugar los criterios comunes, que serán aquellos en los que se evaluará a cada empleado público sin distinción del Área, Servicio o Departamento al que pertenezca. En segundo lugar, se evaluarán los criterios específicos a cada puesto de trabajo. En tercer lugar, se evaluarán los criterios ligados a la trayectoria y actuación profesional, que tendrá carácter prioritario respecto de los restantes contenidos en el presente Plan Colectivo de Productividad General, en caso de que las disponibilidades del Presupuesto Municipal de la Entidad impidan la aplicación total del mismo.

Artículo 4.- Criterios comunes y específicos.-

Los programas comunes a todos los Áreas, Servicios o Departamentos serán:

6. Programa Presencial.- (+30 puntos)

Se valora el tiempo de trabajo efectivo y el cumplimiento del horario establecido, teniendo como fin, la falta de ausencia en el puesto trabajo durante el período de referencia. El informe del número de ausencias del empleado/a público, será remitido por el Área de Recursos Humanos a la Comisión de Seguimiento.

7. Programa Formación.-(+15 puntos)

Cada empleado/a público tendrá que realizar un mínimo de 30 horas anuales de formación, sobre materias relacionadas con su puesto de trabajo. Si el curso de formación es en red, a través de internet, se valorará las horas fuera de la jornada laboral. Si el curso de formación es presencial, habrá de obtenerse la autorización pertinente del Jefe/a del Área, Servicio o Departamento correspondiente.


Para verificar la realización de cursos, se deberá entregar justificante de dicha realización, expedido por la entidad que lo imparta, salvo causa justificada, a cada Jefe de Área, Servicio o Departamento, que remitirá un informe sobre la realización de dichos cursos a la Comisión de Evaluación del Desempeño.

8. Programa General.- Administración Electrónica.-(+15 puntos)

Su finalidad es la de promover y avanzar fehacientemente en la implantación de la Administración Electrónica. Para ello, el Ayuntamiento facilitará los medios técnicos y humanos necesarios.

9. Programa por Área, Servicio o Departamento.-(+40 puntos)

Los miembros de cada Área, Servicio o Departamento, deben conocer y aceptar y suscribir el “acuerdo de objetivos” para su ámbito de actuación. En el acuerdo se especificará la relación nominal

Código Seguro De Verificación:	VD8N4KBg01CYK8Lmcmt97Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Manuel Bejarano Álvarez	Firmado	27/05/2019 11:19:46	
	María Del Carmen Campos Alcaide	Firmado	26/05/2019 13:59:59	
Observaciones		Página	14/20	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/VD8N4KBg01CYK8Lmcmt97Q==			

de los miembros de la unidad o equipo de trabajo, su categoría y vinculación laboral, así como los objetivos comunes y específicos, en su caso, a conseguir en el periodo correspondiente.

Los objetivos se ponderarán y se acordarán para toda la organización municipal, en la Comisión de Evaluación del Desempeño, para lo cual se utilizará la metodología para definir los objetivos, establecer los indicadores pertinentes, efectuar el seguimiento y evaluar los resultados alcanzados en función de los objetivos previstos.

El Ayuntamiento de La Puebla del Río (Sevilla), a los efectos del presente texto, se divide en Áreas, Servicios o Departamentos, recogidos al final del presente texto.

Los indicadores del presente programa se subdividen en dos factores, uno que valora a la Jefatura del Área y otro que valora a los objetivos de los empleados/as públicos de cada Área. Los empleados/as públicos adscritos a los trabajos de conserje de edificios públicos y las limpiadoras, serán valorados por el Concejal de Régimen Interior. Aquellos trabajadores que no tuviesen Jefatura de Área, Departamento o Servicio, serán valorados por el Concejal Delegado correspondiente, y en su defecto, por el Sr. Alcalde.

10. Programa de gestión del conocimiento adquirido durante la vinculación profesional con el Ayuntamiento de La Puebla del Río (Sevilla).- Factor que valora la trayectoria y actuación profesional del empleado/a público en cualquiera de los distintos Áreas, Servicios o Departamentos pertenecientes al Ayuntamiento de La Puebla del Río (Sevilla).

b. Sistema de Evaluación Periódico del Desempeño.-Este factor de carácter individual, valora al empleado/a público del Ayuntamiento de La Puebla del Río (Sevilla) con un tiempo de vinculación de 25 años o superior, en tramos quinquenales.

Artículo 5.- Evaluación de objetivos.-

4. Para evaluar el programa 1, se atenderá al siguiente baremo:

El empleado/a público, al inicio de la jornada laboral, ha de encontrarse en su lugar de trabajo, comenzando su función. No computará como faltas o ausencias a los efectos de aplicación de este programa, los permisos retribuidos estipulados en la legislación vigente y Acuerdo del Personal Funcionario o Convenio Colectivo del Personal Laboral. En estos términos, no computará como falta o ausencias, las horas de conciliación familiar.

La inasistencia efectiva al puesto de trabajo, se evaluará siguiendo los siguientes baremos:

- i) Por más de 10 días de inasistencia, se puntuará con 0 puntos.
- j) De 6 días hasta 10 días de inasistencia, se puntuará con 10 puntos.
- k) De 1 día hasta 5 días de inasistencia, se puntuará con 20 puntos
- l) Por ninguna inasistencia se puntuará con 30 puntos.

5. Para evaluar el programa 2, se atenderá al siguiente baremo:


Los cursos se evaluarán los siguientes baremos:

- m) Por más de 30 horas anuales de formación, se puntuará con 15 puntos.
- n) Entre 16 y 30 horas de formación, se puntuará con 10 puntos.
- o) Entre 6 y 15 horas, se puntuará con 5 puntos.
- p) Hasta 5 horas no se puntuará.

6. Para evaluar el programa 3 y 4, se atenderá al siguiente baremo:

Para la evaluación del programa 3, programa específico, cada Jefe de Área, Servicio o Departamento, remitirá un informe sobre el cumplimiento de los objetivos propuestos en el mismo, a la Comisión de Evaluación del Desempeño.

Para la evaluación de los conserjes de edificios públicos y limpiadoras, el/la Concejal responsable, remitirá un informe sobre el cumplimiento de este programa, a la Comisión de Evaluación del Desempeño.

Código Seguro De Verificación:	VD8N4KBg01CYK8Lmcmt97Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Manuel Bejarano Álvarez	Firmado	27/05/2019 11:19:46	
	María Del Carmen Campos Alcaide	Firmado	26/05/2019 13:59:59	
Observaciones		Página	15/20	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAyto/code/VD8N4KBg01CYK8Lmcmt97Q==			

Los Jefes de Área, Servicio o Departamento serán valorados por el Concejal responsable de cada Área, según el siguiente baremo:

- f. Si el Área ha cumplido con los objetivos propuestos, y la valoración media de los empleados/as públicos adscritos al mismo es **Alta**, le corresponderá percibir el 100% de la cuantía del complemento de productividad.
- g. Si el Área ha cumplido con los objetivos propuestos, y la valoración media de los empleados/as públicos adscritos al mismo es **Media-Alta**, le corresponderá percibir el 75% de la cuantía del complemento de productividad.
- h. Si el Área ha cumplido con los objetivos propuestos, y la valoración media de los empleados/as públicos adscritos al mismo es **Media**, le corresponderá percibir el 50% de la cuantía del complemento de productividad.
- i. Si el Área ha cumplido con los objetivos propuestos, y la valoración media de los empleados/as públicos adscritos al mismo es **Media-Baja**, le corresponderá percibir el 25% de la cuantía del complemento de productividad.
- j. Si el Área ha cumplido con los objetivos propuestos, y la valoración media de los empleados/as públicos adscritos al mismo es **Baja**, le corresponderá percibir el 0% de la cuantía del complemento de productividad.

TITULO III.- LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN. PROCIMIENTO Y ABONO.

Artículo 6.- Comisión de Evaluación del Desempeño.-


La unidad de control e interpretación del presente Plan Colectivo de Productividad para los empleados públicos del Excmo. Ayuntamiento de La Puebla del Río (Sevilla), será la Comisión de Evaluación del Desempeño, constituida al efecto, y que tendrá una composición de seis (06) integrantes, tres (03) representantes del Ayuntamiento (Alcalde y dos Concejales nombrados por el Sr. Alcalde) y tres (03) representantes sindicales con representación en los Delegado/s de Personal o Junta de Personal y Comité de Empresa, actuando como Secretario, con voz pero sin voto, un empleado/a público del Servicio de Recursos Humanos. Se podrá asistir con un asesor por componente de la Comisión de Evaluación del Desempeño, con voz pero sin voto.

En caso de haber más de tres (03) secciones sindicales representadas, se elevará el número del resto de componentes de la Comisión de Evaluación del Desempeño, hasta ser paritario entre los Representantes del Ayuntamiento y Representantes Sindicales.

Corresponde a la Comisión de Evaluación del Desempeño proponer la metodología a aplicar para la definición de objetivos, el establecimiento de los indicadores de medición, el seguimiento periódico del cumplimiento de los objetivos y las desviaciones producidas y su repercusión en la organización.

Los objetivos de cada Área, Servicio o Departamento, una vez analizados por la Comisión de Evaluación del Desempeño y a propuesta de ésta, serán aprobados por Decreto de la Alcaldía.

Si dentro de los objetivos se previera su no consecución por la no participación o colaboración de alguno de los integrantes del Departamento, los demás deberán comunicarlo al Jefe/a de Área, Servicio o Departamento, para su comunicación a la Comisión de Evaluación del Desempeño en cada una de las evaluaciones que se realicen. Ello servirá para, por un lado, efectuar las correcciones que sean oportunas y, en su caso, para la reformulación del objetivo. Si dicha comunicación no se efectúa y no se alcanza la consecución del objetivo grupal, no podrá alegarse tal circunstancia como justificación al no haberse tomado las medidas adecuadas que eviten dicha situación.

Código Seguro De Verificación:	VD8N4KBg01CYK8Lmcmt97Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Manuel Bejarano Álvarez	Firmado	27/05/2019 11:19:46	
	María Del Carmen Campos Alcaide	Firmado	26/05/2019 13:59:59	
Observaciones		Página	16/20	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/VD8N4KBg01CYK8Lmcmt97Q==			

La Comisión de Evaluación del Desempeño no podrá constituirse, y por lo tanto tomar acuerdos, si no se constata la paridad de ambas partes. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de los miembros presentes.

Los componentes de la Comisión de Evaluación del Desempeño deberán guardar reserva, no haciendo públicas las deliberaciones que se produzcan.

La Comisión de Evaluación del Desempeño, llevará a cabo su cometido en dos fases; en la primera se evaluará la productividad por absentismo y por el desempeño, en la segunda fase se evaluará la trayectoria y actuación profesional del empleado/a público durante la vida laboral.

Artículo 7.- Período de liquidación, procedimiento de evaluación y devengo.

La evaluación del PCPG será anual, y el periodo de liquidación del complemento de productividad se ajustará al tiempo efectivamente trabajado, tomándose como período de referencia desde el 15 de noviembre de cada año a la misma fecha del año siguiente.

Cada Jefe/a de Área, Servicio o Departamento, será el evaluador del personal adscrito al Área, Servicio o Departamento, asumiendo tal función, en su defecto, el inmediato superior o inferior, según proceda.

El evaluador será la persona encargada de cumplimentar la ficha, que se adjunta, de cada uno de los empleados/as integrantes del Servicio o Centro.

Una vez finalizado el período de evaluación y antes del 25 de noviembre del año en curso, cada Jefe/a de Departamento, publicará en el tablón de anuncios de cada Área para el conocimiento general, el resultado de la evaluación, pudiéndose ésta APTO o NO APTO, según proceda:

c. Si es APTO, tendrá derecho a la percepción del complemento de productividad.

d. Si es NO APTO, no tendrá derecho a la percepción del complemento de productividad.

Cada empleado/a público, una vez tenga conocimiento de su valoración, tendrá un plazo máximo de 5 días para efectuar una posible reclamación sobre la misma.

En los supuestos en que la consecución de los objetivos no fuese posible, por causas no imputables al Área, Servicio o Departamento, la Jefatura de Servicio deberá presentar a la Comisión de Evaluación del Desempeño la motivación de dicho incumplimiento. Recibida y analizada por la Comisión, la valoración de cada trabajador será calificada como APTO o NO APTO, según proceda:

c. Si es APTO, tendrá derecho a la percepción del complemento de productividad.

d. Si es NO APTO, no tendrá derecho a la percepción del complemento de productividad.


Los evaluadores de cada Área serán valorados, a su vez, por el Concejal-Delegado del Área correspondiente, y en caso de no ser un Área delegada, lo será por el Sr. Alcalde, siguiéndose el mismo procedimiento recogido en el párrafo anterior.

Cada evaluador podrá solicitar, si lo estimara oportuno, la colaboración de los mandos intermedios en orden a la emisión de los informes que considerara convenientes.

Se habrá de tener en cuenta para la evaluación del empleado/a público el sistema de control de presencia, que acompañará a la ficha de evaluación. En caso de avería o mal funcionamiento o inoperancia del sistema por causas ajenas a los empleados/as públicos, se realizará el pertinente informe por el Jefe del Área, Servicio o Departamento o en su caso, por el superior jerárquico.

Todos los formularios de evaluación anual correspondiente a un Área, Servicio o Departamento, deberán remitirse a la Comisión de Evaluación dentro de los primeros cinco días hábiles del mes de diciembre del año en curso, para su análisis e informe final, que se efectuará en el plazo de 5 días hábiles desde su recepción, abonándose la cuantía correspondiente en la nómina del mes de diciembre.

Los empleados/as que se encuentren en desacuerdo con la evaluación recibida, podrán ejercer su derecho de reclamación ante el citado órgano colegiado, que recabará la información complementaria que considere respecto al empleado/a en cuestión, a fin de dirimir la controversia planteada, correspondiendo a la Comisión de Evaluación la concreción de la evaluación de los mismos.

Código Seguro De Verificación:	VD8N4KBg01CYK8Lmcmt97Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Manuel Bejarano Álvarez	Firmado	27/05/2019 11:19:46	
	María Del Carmen Campos Alcaide	Firmado	26/05/2019 13:59:59	
Observaciones		Página	17/20	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/VD8N4KBg01CYK8Lmcmt97Q==			

Artículo 8.- Compatibilidad con otros Programas de Productividad.-

Este Plan Colectivo de Productividad General, será compatible con los programas de productividad que existan o puedan aprobarse por las distintas Áreas, Servicios o Departamentos.

Artículo 9.-Cuantificación económica del grado de consecución de objetivos.-

El cálculo de la cantidad a abonar por el cumplimiento de los objetivos marcados en el PCGP, fruto del Sistema de Evaluación del Desempeño, será realizado mediante la aplicación del valor, cifrado en euros, dado a cada punto, en función de los créditos aprobados y disponibles en el presupuesto de la Entidad. Dicho valor será el resultante del cociente entre la dotación presupuestaria y el producto del número de trabajadores por el número máximo de puntos, al que cada trabajador pueda acceder:

$$\text{Valor/euro} = \frac{D}{N_e * N_p}$$

D= Dotación presupuestaria del PCPG

N_e= Número de empleados/as a participar en el PCPG

N_p= Número de puntos máximos a conseguir por el empleado/a

GRADO DE CONSECUCIÓN DE OBJETIVOS.-

4. El programa 1, será resultante del informe preceptivo de Recursos Humanos, relativos a este indicador.

5. Los programas 2 a 4, son puntuados por el responsable de realizar la evaluación individualizada de cada empleado/a (evaluadores designados por cada Dirección de Área, en cuanto responsable de cada Servicio o Departamento) según el siguiente baremo:

- El empleado/a público sumará puntos por el cumplimiento de los objetivos propuestos en los programas de 1 a 4, hasta un máximo de 100.

- En función de la puntuación alcanzada en la suma de total de los parámetros evaluables, el empleado/a público, percibirá el importe correspondiente del complemento de productividad según resulte una evaluación alta, media-alta, media, media-baja o baja, en los porcentajes que se establecen a continuación:

- f. Evaluación alta: Más de 80 puntos y hasta 100 puntos. Corresponde el 100 % del importe.
- g. Evaluación media-alta: Más de 60 puntos hasta 80 puntos. Corresponde el 75 % del importe.
- h. Evaluación media: Más de 40 puntos y hasta 60 puntos. Corresponde el 50 % del importe.
- i. Evaluación media-baja: Más de 20 puntos y hasta 40 puntos. Corresponde el 25 % del importe.
- j. Evaluación baja: De 0 puntos y hasta 20 puntos. Corresponde el 0 % del importe.


6. El programa 5 de Gestión del conocimiento adquirido durante la vinculación profesional con el Ayuntamiento de La Puebla del Río (Sevilla), se subdivide en dos ramas:

b. Sistema de Evaluación Periódico del Desempeño.- Este factor de carácter individual, valora al empleado/a público del Ayuntamiento de La Puebla del Río (Sevilla) con un tiempo de vinculación de 25 años o superior.

El empleado/a público que cumpla un tiempo de vinculación con esta Entidad de 25 años o un período superior, medido en quinquenios, realizará antes de finalizar el año de cumplimiento, la demostración del alcance de objetivos propuestos a través de un ejercicio tipo test, con un máximo de diez (10) cuestiones relacionadas con el puesto de trabajo y elaborado por la Comisión de Evaluación. Para acceder a la realización de este ejercicio, ha de haber obtenido una valoración alta en los tres (03) años anteriores.

Este una vez superado, adicionaran 125 puntos a la valoración final.

Artículo 10.- Requisitos.-

Código Seguro De Verificación:	VD8N4KBg01CYK8Lmcmt97Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Manuel Bejarano Álvarez	Firmado	27/05/2019 11:19:46	
	María Del Carmen Campos Alcaide	Firmado	26/05/2019 13:59:59	
Observaciones		Página	18/20	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/VD8N4KBg01CYK8Lmcmt97Q==			

Para la percepción de la cuantía del Plan Colectivo de Productividad General, el empleado/a público/a ha de cumplir con los siguientes requisitos:

5. No tener ningún incumplimiento de jornada que esté sujeta a sanción disciplinaria o de descuento proporcional de retribuciones.
6. No haber sido sancionado disciplinariamente durante el período de evaluación, con 3 faltas leves o alguna falta grave o muy grave.
7. No haber disfrutado de licencias sin retribución superiores a 30 días durante el período de evaluación.
8. No darse una circunstancia que determine la interrupción en la prestación de servicios en el Excmo. Ayuntamiento de La Puebla del Río (Sevilla), salvo que sea por razones de jubilación, en cualquiera de sus formas, o incapacidad permanente total o absoluta. El empleado/a público que esté inmerso en este punto, percibirá la parte proporcional de la cuantía pecuniaria total, referente al tiempo que estuvo realizando su trabajo antes de la interrupción laboral.

Artículo 11.- Distribución de remanentes.-

Si de la distribución económica del complemento de productividad, resultara la existencia de remanente, se procederá a su reasignación de la siguiente forma:

El remanente generado como consecuencia de la no asignación del complemento de productividad a alguno/s de los funcionarios/as o por no haber alcanzado la valoración en la evaluación que da derecho a la percepción del 100% de la cuantía, se distribuirá entre el resto de los empleados/as públicos/as incluidos en el ámbito de aplicación de los indicadores de este Acuerdo y hayan alcanzado una valoración Alta, en la evaluación de este complemento.

Artículo 12.- Falsedad en datos o documentos.-

La ocultación o falseamiento de datos o documentos que den lugar a pagos de productividad al personal funcionario, diferentes a los que hubiesen resultado correctos, dará lugar para el responsable a la pérdida del derecho al abono del complemento de productividad y en su caso a la obligación de proceder a la devolución de las cantidades percibidas. Asimismo, el responsable no podrá percibir pagos por los conceptos señalados durante los siguientes tres (3) años, todo ello con independencia de las responsabilidades disciplinarias y/o penales, que pudieran derivarse.

DISPOSICIONES ADICIONALES.-

PRIMERA.- La dotación presupuestaria del PCPG, será tratada en Mesa General de Negociación cada año antes de la aprobación del presupuesto de esta Entidad.


Para el año 2019, se acuerda una dotación presupuestaria de 40.000 euros. Adaptando la fórmula del artículo 9 para obtener el valor/punto.

SEGUNDA.- En los programas 1 a 4 del presente Sistema de Evaluación del Desempeño, los factores y subfactores podrán modificarse, pudiendo incluir otros nuevos, que pudieran incluir elementos significativos, implicando la inclusión de otros nuevos, una modificación al alza de la cuantía máxima a percibir por cada empleado/a público/a, negociada en la Mesa General de Negociación entre los representantes del ayuntamiento y los representantes de los empleados públicos.

TERCERA.- Los resultados acumulados del Sistema de Evaluación del Desempeño, podrían ser posteriormente utilizados como mérito para:

- c. Acceder a cursos de formación restringidos.
- d. Los concursos de provisión de puestos de trabajo.

Código Seguro De Verificación:	VD8N4KBg01CYK8Lmcmt97Q==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Manuel Bejarano Álvarez	Firmado	27/05/2019 11:19:46
	María Del Carmen Campos Alcaide	Firmado	26/05/2019 13:59:59
Observaciones		Página	19/20
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/VD8N4KBg01CYK8Lmcmt97Q==		



CUARTA.- El presente texto se incluirá, una vez sea aprobado en sesión plenaria en el Convenio Colectivo del Personal Laboral como anexo II y en el Acuerdo del Personal Funcionario como anexo II.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.-

PRIMERA.- Debido a la complejidad que resulta el establecimiento de un sistema de tipo, se establece un período transitorio, para la implantación del presente SED de 3 años, que incluye los ejercicios de los años 2018, 2019 y 2020.


SEGUNDA.- El Plan Colectivo de Productividad General (PCPG), tenía que haber sido desarrollado durante el primer semestre de año 2018, tras la aprobación del Acuerdo del Personal Funcionario y del Convenio del Personal Laboral, tal y como disponen los artículos 31 y 23 respectivamente y con el objetivo de paliar las consecuencias a los empleados/as públicos tras la eliminación de conceptos retributivos que se venían percibiendo y no poder cumplir las condiciones del artículo 9.3.a, los empleados/as públicos que durante dicho período y hasta la finalización del período transitorio de la disposición transitoria primera, cumplieren 25 años o más en períodos de 5 años, percibirán una gratificación equivalente a una mensualidad del salario, no pudiendo optar durante el año de cumplimiento, a la percepción de la cantidad asignada a los programas aprobados en el presente PCPG.

TERCERA.- En el mes de julio del año 2019, se revisará la cantidad presupuestada, para en su caso ampliar dicha dotación, si los presupuestos municipales lo permiten.

CUARTA.- Durante el período transitorio se estudiará la forma de refundir en uno solo texto, los programas de productividad de las distintas Áreas y Departamentos. Así mismo, se estudiará la forma de realización de un documento unificado común para el/la Empleado/a Público del Excmo. Ayuntamiento de La Puebla del Río (Sevilla).”

TERCERO: Someter las citadas Modificaciones así como el Plan de Productividad General a información pública, por espacio de treinta días, publicándose el texto íntegro en la página web del Ayuntamiento, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13.1.c) de la Ley 1/2014, de 24 de junio de Transparencia Pública de Andalucía. Asimismo se señala que en el supuesto de que no se presenten reclamaciones o sugerencias se entiende definitivamente adoptado el acuerdo hasta entonces provisional, procediéndose a la publicación del texto íntegro de las mismas y del Plan en el Boletín Oficial de la Provincia, entrando en vigor de conformidad con el artículo 70.2 de la Ley 7/85 de 2 de Abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

Y para que conste y surta los efectos oportunos donde convenga expido el presente de orden y con el Vº .Bº del Sr Alcalde en la Puebla del Rio en la fecha abajo indicada.

Código Seguro De Verificación:	VD8N4KBg01CYK8Lmcm97Q==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Manuel Bejarano Álvarez	Firmado	27/05/2019 11:19:46	
	María Del Carmen Campos Alcaide	Firmado	26/05/2019 13:59:59	
Observaciones		Página	20/20	
Url De Verificación	https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/VD8N4KBg01CYK8Lmcm97Q==			