

Acord Mesa General de Negociació de la Diputació de Barcelona pel qual es modifica la normativa reguladora del complement de productivitat per al personal al servei de la Diputació de Barcelona

Barcelona, 29 de novembre de 2018

Constituïda la Mesa General de Negociació (MGN) de la Diputació de Barcelona, amb la representació sindical de CCOO, UGT i CGT, de conformitat amb els resultats obtinguts en les darreres eleccions sindicals a l'empara de la legitimitat atorgada per l'article 36.3 del text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat per Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, en relació amb l'àmbit de negociació recollit a l'article 37.1.b), del citat text refós, ha iniciat la negociació per tal de determinar la normativa reguladora del complement de productivitat per al personal al servei de la Diputació de Barcelona.

Aquesta negociació sobre el complement de productivitat ha conclòs amb un acord subscrit en data 29 den novembre de 2018, entre la corporació i les seccions sindicals de CCOO i CGT, en els termes que a continuació es transcriuen:

ANTECEDENTS

L'actual normativa del complement de productivitat a la Diputació de Barcelona deriva de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública (en endavant L30/84) i del Reial Decret 861/1986, de 25 d'abril, pel qual s'estableix el règim de les retribucions dels funcionaris de l'Administració Local (en endavant RD.861/84)

Aquesta normativa establia que la finalitat del complement de productivitat era "*retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo*" (art 23 de la L30/84 i 5 del RD861/84).

Va ser dins d'aquest marc normatiu que la Diputació de Barcelona, per Decret de la presidència i Acord del Ple, de 29 de gener i 28 de març de 1996, respectivament, aprovà la "*Normativa reguladora del complement de productivitat per al personal al servei de la Diputació de Barcelona*" (BOP num.116 de 14.5.1996), que al seu article 2 disposa que el complement de productivitat es compon de tres factors:

1. la productivitat no variable de caràcter personal, regulada a l'article 15 de la normativa de desplegament del catàleg de llocs de treball, aprovada pel Ple de la Diputació en sessió de 20 de juliol de 1989,
2. la paga d'assistència, actualment anomenada paga d'assiduitat, d'abonament anual i de conformitat amb la regulació que d'ella es faci en l'acord sobre condicions de treball, vigent en cada moment,
3. la paga de productivitat regulada al mateix decret abans esmentat.

Posteriorment la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic (en endavant L7/2007) i el seu text refós aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (en endavant TREBEP) van derogar, l'article 23 de la L30/84, així com les altres normes del mateix rang o de rang inferior que contradiguin o s'oposin al que disposà l'Estatut.

Altrament, la Llei 7/2007 i el TREBEP van determinar, a l'article 20, que les administracions públiques han d'establir sistemes que permetin l'avaluació de l'acompliment dels seus empleats, a l'efecte de mesurar i valorar la conducta professional i el rendiment o l'assoliment de resultats i que aquesta avaluació havia de tenir els seus efectes, entre d'altres, *"a la percepció de les retribucions complementàries que preveu l'article 24 d'aquest Estatut"*.

La Diputació de Barcelona durant el temps transcorregut entre l'aprovació de la normativa inicial a l'any 1996 fins a l'actualitat ha aprovat, en el si de la Mesa General de Negociació, diversos acords de modificació de la normativa del complement de productivitat el que ha provocat una dispersió normativa convencional de regulació d'aquest complement, situació agreujada pel fet que la regulació inicial d'aquest complement estigui dividida en 3 factors sotmesos a especificacions i requisits diferenciats.

En cap d'aquests acords s'ha establert cap vinculació entre un dels factors del complement de productivitat, en concret l'anomenat paga d'assiduitat i l'avaluació de l'acompliment, tal com estableix la normativa bàsica sobre règim retributiu del personal al servei de les administracions públiques (article 20.3 en relació amb el 24 del TREBEP).

En conseqüència es palesa la necessitat de vincular de manera clara el factor de productivitat anual, anomenat paga d'assiduitat, amb l'avaluació de l'acompliment, així com la conveniència de refondre en un únic text la normativa reguladora del complement de productivitat que actualment es troba recollida en diversos acords adoptats amb la representació social.

Finalment, s'ha de tenir en compte l'Acord de Ple núm. 7 de 25 de gener de 2018, que ratifica l'Acord de la Mesa General de Negociació de matèries comunes de 18 de desembre de 2017 sobre el reconeixement d'un complement de carrera professional (NT-Nivell de Transició) que determina com a un dels requisits per a la seva percepció no haver obtingut dues avaluacions del rendiment negatives en el període de meritació d'aquest complement, com a circumstància objectiva relacionada directament amb el desenvolupament del lloc de treball.

La vinculació d'aquest complement amb l'avaluació del desenvolupament, així com la seva naturalesa, el confereix com un factor més del complement de productivitat.

La implementació de mesures per retribuir el desenvolupament professional dels empleats públics té com a objectiu millorar el seu rendiment i l'assoliment de resultats.

En aquest sentit, els resultats dels qüestionari de l'avaluació del desenvolupament (QAD), constaten com les polítiques d'incentius que retribueixen el desenvolupament professional dels empleats públics contribueixen a la millora del seu rendiment.

QADS REALITZATS EN ELS DARRERS 5 ANYS				
ANY QAD	TOTAL QADs	A (Adequats)	SA (Superior a l'adequat)	IA (Inferior a l'adequat)
2012	2994	2632	362	0
2013	3164	2782	381	1
2014	3086	2697	388	1
2015	3068	2670	398	0
2016	3022	2605	412	5

És per aquest motiu que d'acord amb el que estableix l'article 18.dos paràgraf cinquè, de la Llei 6/2018, de 3 de juliol, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2018, tenint en compte que la Diputació de Barcelona durant l'any 2017 va presentar superàvit, prova entre d'altres, de la bona eficàcia i eficiència en el desenvolupament professional dels seus empleats, que dins de les adequacions que incorpora la present proposta de millora de la productivitat, es considera, com a mesura incentivadora, destinar l'increment del 0,3% adicional de la massa salarial previst en aquest article a la productivitat anual en els termes que es determina a la disposició transitòria segona d'aquesta normativa.

És per tot això, que es proposa elevar a la MGNmc l'aprovació de la següent normativa reguladora del complement de productivitat.

NORMATIVA REGULADORA DEL COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT PER AL PERSONAL AL SERVEI DE LA DIPUTACIÓ DE BARCELONA.

El complement de productivitat està destinat a incentivar l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o la iniciativa amb els quals l'empleat desenvolupi el seu treball.

Aquest complement es compon de dos factors:

- Factor mensual de productivitat. De conformitat amb el que s'estableix al títol primer d'aquest acord.
- Factor anual de productivitat. De conformitat amb el que s'estableix al títol segon d'aquest acord.

Títol primer. FACTOR MENSUAL DE PRODUCTIVITAT

Article 1.

L'abonament del factor mensual de productivitat es farà efectiu en dotze pagues, sempre que la prestació de serveis estigui prevista fins a la finalització de l'any de percepció, en cas contrari, es farà efectiva en una sola paga en el decurs del mes de febrer de l'any en curs.

Tenen dret a percebre aquest concepte el personal funcionari de carrera, funcionari interí, personal laboral, personal directiu professional en proporció al temps treballat i sempre que compleixi la resta de condicions que s'estableixen en aquesta normativa. Resta exclòs el personal eventual i el personal laboral amb relació de caràcter especial d'alta direcció.

Article 2

La percepció d'aquest factor s'efectuarà en funció del resultat obtingut per l'empleat en l'avaluació del desenvolupament del lloc de treball d'acord amb el procediment que s'indica en el corresponent Pla d'avaluació.

Article 3

A l'efecte de l'article anterior, els empleats amb una avaluació del desenvolupament adequada o superior a l'adequada tindran el mateix tractament pel que fa a la quantia a percebre, mentre que els treballadors amb una avaluació inferior a l'adequada percebran aquest factor d'acord amb els criteris establerts a l'article 6 d'aquesta normativa.

Article 4

El període d'avaluació del desenvolupament que es tindrà en compte a l'hora de determinar la percepció del factor mensual de productivitat serà el corresponent a l'any natural immediatament anterior al que aquesta es fa efectiva.

Article 5

L'import per a cada lloc de treball del mòdul del factor mensual de productivitat s'estableix a les taules retributives vigents.

Article 6

La quantia anual del factor mensual de productivitat es calcularà d'acord amb la següent fórmula:

$$Q = M * T * A * J$$

en la qual

M = Mòdul mensual establert per a cadascun dels llocs de treball que hagi ocupat l'empleat durant el període d'avaluació,

A = Avaluació del desenvolupament en cadascun dels llocs de treball ocupats per l'empleat, amb el següent valor:

- A=1, si l'avaluació ha estat adequada o superior a l'adequada.
- A=0,75, si l'avaluació ha estat inferior a l'adequada, amb un valor superior a 15 punts.
- A=0,5, si l'avaluació ha estat inferior a l'adequada, amb un valor inferior o igual a 15 punts.
- A=0, si durant els dos anys immediatament anteriors a la percepció del factor hi hagués hagut de forma consecutiva, és a dir, en cadascun d'ells, una avaluació inferior a l'adequada.

T = Temps, en mesos o fraccions, de prestació de serveis en cadascun dels llocs ocupats, durant el període d'avaluació.

J = Dedicació setmanal de l'empleat, que tindrà els següents valors:

- per a dedicacions setmanals no reduïdes = 1

- per a dedicacions reduïdes = dedicació setmanal de l'empleat/35 h

Article 7

A l'efecte del càlcul del temps de prestació de serveis a què fa referència l'article anterior, es descomptaran els següents períodes, referits a dies naturals:

- el de compliment de sancions disciplinàries de suspensió de sou i ocupació per la comissió de faltes administratives o laborals, així com els descomptes de retribucions per absències sense justificar de jornades senceres;
- les llicències sense sou; en aquest apartat no s'han d'incloure, independentment del règim jurídic que tingui l'empleat/ada, les llicències sense sou d'una durada màxima de 90 dies naturals, per alguna de les causes següents, degudament acreditades
 - llicència no retribuïda per atendre un fill, filla menor de sis anys incloent els supòsits d'acolliment,
 - llicència no retribuïda per atendre un familiar, en casos de malaltia greu, fins a segon grau,
- la incapacitat temporal per malaltia comuna, accident no laboral i pròrroga de la incapacitat temporal. No es tindran en compte els 20 primers dies de baixa en situació d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral, ni les baixes per incapacitat temporal d'un dia de durada (no es considerarà com a tal la baixa d'un dia que és recaiguda d'un altre procés);
- les indisposicions de jornades senceres. No es tindran en compte les dues primeres indisposicions;
- els que resultin de qualsevol circumstància que determini la interrupció o la cessació en la prestació de serveis a la Diputació; canvi en la situació administrativa (no inclou la interrupció de la prestació de serveis derivada de l'exercici del dret de vaga). Tampoc s'han d'incloure en aquest apartat, independentment del règim jurídic que tingui l'empleat/ada, les interrupcions en

la prestació de serveis d'una durada màxima de 90 dies naturals, per alguna de les causes següents, degudament acreditades

- excedència per cura de fill,
- excedència per cura de familiar,
- excedència per raó de violència de gènere,

Article 8

El personal inclòs a l'article 1 que causi baixa de la plantilla de la Diputació de Barcelona, percebrà la part del factor mensual de productivitat de l'any anterior no percebuda i la part proporcional al temps treballat de l'any en què es produeixi la baixa.

Títol Segon. FACTOR ANUAL DE PRODUCTIVITAT

Article 9

Tindrà dret a percebre aquest factor el personal funcionari de carrera, el personal funcionari amb habilitació de caràcter estatal, el funcionari interí i el personal laboral quan reuneixi el requisit de no haver faltat al treball més de 20 dies naturals, o l'equivalència en hores referides a absències parcials de la jornada, durant l'any natural immediat anterior al de l'abonament, per les causes recollides a l'article 10 així com el determinat a l'apartat g) d'aquest mateix article i d'acord amb les especificacions que en aquest article 10 i l'11 es descriuen. Resta exclòs el personal eventual, el personal directiu professional i el personal laboral amb relació de caràcter especial d'alta direcció.

Article 10

Causes i especificacions que afecten a la generació del dret al factor:

a) Llicències per malaltia.

a.1. Inclou:

- Incapacitat temporal ocasionada per malaltia comuna o accident no laboral. Si un mateix procés fos determinant per a la percepció del factor durant dos anys naturals només es tindrà en compte, a aquest efecte, per a un d'ells.
- Pròrroga de la incapacitat temporal.

a.2. No inclou:

- Els 20 primers dies de baixa en situació d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral, patits durant l'any de meritament del factor.
- Les baixes per malalties comunes o accidents no laborals que han estat considerades pels supòsits excepcionals, que tot seguit es determinen, i

que es regulen a l'actual normativa de la incapacitat temporal del personal al servei de la Diputació de Barcelona:

- empleades públiques embarassades i durant el període de lactància natural
 - empleades víctimes de la violència de gènere
 - malaltia greu quan aquesta sigui superior a 3 mesos de durada continuada
 - baixa per incapacitat temporal d'un dia de durada. No es considerarà com a tal la baixa d'un dia que és recaiguda d'un altre procés.
- Incapacitat temporal ocasionada per accident de treball o malaltia professional
 - Trastorns musculoesquelètics que no derivin d'accident de treball o malaltia professional

b) Indisposicions. No es tindran en compte les dues primeres indisposicions.

c) Incompliment de la jornada que sigui objecte de sanció disciplinària o de descompte proporcional de retribucions.

Es tindrà en consideració, a l'efecte d'abonament del factor, la data en què es dicti el decret pel qual s'imposi la sanció o es disposi el descompte.

d) Compliment de sancions disciplinàries de suspensió de sou i ocupació per la comissió de faltes.

Es tindran en consideració, a l'efecte de l'abonament del factor, les dates en què es compleixi la sanció.

e) Gaudiment de llicències per assumptes propis, sense retribució, i els seus equivalents pel que fa per al personal interí i personal laboral temporal que els hi són d'aplicació.

f) Qualsevol circumstància que determini la interrupció o la cessació en la prestació de serveis a la Diputació; com els canvis en la situació administrativa, les comissions de serveis a altres entitats públiques, etcètera (hi resten exceptuades les circumstàncies originades en decisions organitzatives).

En aquest apartat no s'han d'incloure, independentment del règim jurídic que tingui l'empleat/ada, els següents supòsits:

- permís per maternitat o paternitat;
- permís preadopció internacional;
- interrupcions en la prestació de serveis fins a un màxim de 90 dies naturals, per alguna de les causes següents, degudament acreditades:

- llicència no retribuïda per atendre un fill, filla menor de sis anys incloent els supòsits d'acolliment,
- llicència no retribuïda per atendre un familiar, en casos de malaltia greu, fins a segon grau,
- excedència per cura de fill,
- excedència per cura de familiar,
- excedència per raó de violència de gènere,

- la interrupció de la prestació de serveis derivada de l'exercici del dret de vaga

g) Avaluació del desenvolupament inferior a l'adequada durant l'any anterior a l'abonament del factor.

Article 11.

Import del factor anual de productivitat i condicions per a l'abonament

L'import a percebre anualment per aquest factor es determinarà a les taules retributives vigents i es desglossarà en dos subconceptes d'acord amb el següent detall:

- a) El 20 % de l'import → per a la seva percepció es tindran en compte totes les causes descrites a l'article anterior.
- b) El 80 % de l'import → per a la seva percepció es tindran en consideració només les causes descrites als epígrafs c), d), e) i f) de l'article anterior.

Qui, havent superat els 20 dies naturals, no excedeixi els 180 dies anuals, o l'equivalent en hores d'absència pels motius inclosos al primer paràgraf de l'apartat a) 1 de l'article 10 (incapacitat temporal ocasionada per malaltia comuna o accident no laboral i pròrroga de la incapacitat temporal), podrà percebre el factor quan concorrin conjuntament les següents circumstàncies:

- no superar els 8 dies d'absència, o l'equivalent en hores (referit a absències parcials) per causes diferents a incapacitat temporal ocasionada per malaltia comuna o accident no laboral i,
- haver-la percebut íntegrament durant l'any immediatament anterior, en aplicació dels termes assenyalats anteriorment, és a dir, sense ultrapassar els 20 dies naturals d'absència, o la seva equivalència en hores referida a absències parcials de la jornada.

Els pagaments es realitzaran en una sola assignació, en la nòmina del mes d'abril, referits quant al seu abonament, al període de l'any natural immediat anterior.

El personal que tingui assignada una dedicació reduïda respecte de l'ordinària, per motius diferents als derivats de la conciliació familiar, percebrà el factor en quantia proporcional a la seva dedicació a 31 de desembre.

El personal integrat a la plantilla d'organismes autònoms dependents de la Diputació o d'altres ens consorciats en els quals hi participa, afectats per aquests pactes, que durant el període de meritament del factor hagi causat baixa passant a integrar la plantilla de la Diputació, rebrà la mateixa consideració als exclusius efectes de percepció del factor anual. L'ens o organisme de procedència facilitarà a la Diputació la informació necessària -pel que fa a les causes previstes en aquesta regulació- corresponent al període en què la persona empleada va romandre d'alta a la seva plantilla.

El mateix tractament rebrà el personal de la plantilla de la Diputació que s'integri en la dels ens o organismes esmentats.

Al personal que és objecte d'aplicació d'aquest factor en la data de la jubilació se'l reconeix el dret a percebre en proporció al temps efectiu treballat l'import equivalent al 70 % de la quantia establerta del factor, sempre que en aquest període no hagin estat sancionats. Aquest dret també s'estendrà per al personal que extingeixi la seva relació per decés.

Cas que el funcionari o funcionària es trobi en situació de pròrroga de servei actiu, no tindrà dret a percebre aquesta quantia.

El personal amb dret a la percepció d'aquest factor amb una relació de treball de durada acumulada en un any natural igual o superior a 9 mesos, i que no tingui dret a percebre el factor en aplicació de la regulació de caire general, és a dir, per raó del temps de serveis prestats, tindrà dret a percebre com a màxim l'import equivalent al 75 % de l'import del mòdul anyal establert pel factor. Aquest 75 % es desglossarà també en dos subconceptes d'acord amb els percentatges establerts a l'article 11.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

Aquest acord serà d'aplicació als diferents ens i organismes que pertanyen o en els quals participa la Diputació de Barcelona, respecte del personal funcionari que la corporació hi tingui adscrit, així com el personal laboral dels diferents ens i organismes que pertanyen o en els quals participa la Diputació de Barcelona sempre que estiguin adherits al conveni col·lectiu del personal laboral d'aquesta.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA - Productivitat no variable i complement de carrera NT

Tenint en compte la seva naturalesa de complement personal, mantenir el complement de productivitat no variable en els termes establerts a l'article 15 de la normativa de desplegament del catàleg de llocs de treball, aprovada pel Ple de la Diputació en sessió del 20 de juliol de 1989.

Aquest factor es percebrà amb periodicitat mensual, en catorze pagues, restant el seu import en la mateixa quantia que tenia a 31 de desembre de 1993.

Així mateix, mantenir el factor de productivitat de complement de carrera NT, d'acord amb el que estableix l'Acord de Ple núm. 7 de 25 de gener de 2018, que ratifica l'acord de la Mesa General de Negociació de matèries comunes de 18 de desembre de 2017

sobre el reconeixement d'un complement de carrera professional (NT-Nivell de Transició).

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SEGONA - Increment adicional del factor anual de productivitat per al 2018 per aplicació de l'article 18.dos paràgraf cinquè de la Llei 6/2018, de 3 de juliol, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2018

L'article 18.dos paràgraf cinquè de la Llei 6/2018, de 3 de juliol, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2018, disposa, en relació a les retribucions del personal al servei de les administracions públiques, que es podrà autoritzar un increment adicional de fins al 0,3% de la massa salarial (en aquelles administracions en situació de superàvit pressupostari en l'exercici 2017) per, entre altres mesures, la implementació de plans o projectes de millora de la productivitat o la eficiència.

Constatat que la Diputació de Barcelona va complir amb el requisit d'estar en situació de superàvit pressupostari durant l'exercici 2017, s'estableix que aquest increment adicional es destini a una millora del factor anual de productivitat.

La distribució de la quantia econòmica resultant d'aplicar el percentatge referit als paràgrafs anteriors a la massa salarial de l'any 2017, determina que l'import del factor anual de productivitat quedi establert per l'any 2018, i successius, en 1.505,65 euros.

En aquest sentit es determina que, d'acord amb el que disposa la Resolució de 22 de març de 2018, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la que es publica el II Acord Govern-Sindicats per a la millora de l'ocupació pública i les condicions de treball, els increments salarials destinats a fons addicionals que estableixin les futures Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat es destinaran a incrementar el factor anual de productivitat, de la mateixa manera que s'ha establert per l'any 2018.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA ÚNICA

Queda sense efecte qualsevol altra disposició que en matèria de complement de productivitat es contradigui o s'oposi a les disposades en aquest text refós, en concret:

Quant al factor mensual de productivitat:

- Decret de la presidència de 29 de gener de 1996
- Acord del Ple de 28 de març de 1996
- Decret de la presidència de 14 de febrer de 1996
- Decret de la presidència de 20 de març de 1997
- Acord de la Mesa General de Negociació de les condicions de treball del personal i el diàleg social a la Diputació de Barcelona 2004-2007, de 12 de maig de 2005 (Acta nº 2).
- Decret del diputat delegat d'Hisenda, Recursos Humans, Processos i Societat de la Informació de 30 de novembre de 2016
- Acord de la Mesa General de Negociació de matèries comuns sobre el personal interí de la Diputació de Barcelona, Pla d'Estabilitat, de 6 de juliol de 2016 (acord sisè, punt III)

Quant al factor anual de productivitat - paga d'assiduitat:

- Acord de la Mesa General de Negociació de matèries comunes de la Diputació de Barcelona de 27 de març de 2015 (acord segon)

DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA

Qualsevol referència al factor anual de productivitat s'ha d'entendre referida a l'anterior factor d'assiduitat.

DISPOSICIÓ FINAL SEGONA

Aquest text refós del complement de productivitat, factor mensual i factor anual, entrarà en vigor a partir de l'1 de gener de 2019, tret del que s'estableix a la disposició transitòria segona que entrarà en vigor en el moment de l'aprovació del present acord.

I per què així consti, signen el present Acord les organitzacions sindicals de CCOO i CGT, a Barcelona, en data 29 de novembre de 2018.