



Diputación de Granada
Secretaría General

en sesión extraordinaria y urgente celebrada el día 14 de abril de 2015, emitió el siguiente DICTAMEN:

APROBAR EL PLAN ANUAL DE IMPLANTACIÓN DE LA RETRIBUCIÓN POR PRODUCTIVIDAD EN LA DIPUTACIÓN DE GRANADA PARA EL EJERCICIO DE 2015, en los siguientes términos:

"PLAN ANUAL DE IMPLANTACIÓN DE LA RETRIBUCIÓN POR PRODUCTIVIDAD EN LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA PARA EL EJERCICIO DE 2015"

Ámbito subjetivo

Tendrán derecho a percibir el complemento de productividad al que se refiere el presente Plan los empleados que cumplan con los siguientes requisitos objetivos:

- *Tener una antigüedad mínima de dos años acumulados en la Diputación de Granada, ya sea funcionario, laboral, interino o temporal, y haber permanecido en servicio activo durante todo el ejercicio presupuestario. Ello no obstante, el personal será considerado a efectos de productividad proporcionalmente al tiempo transcurrido hasta la finalización de su relación laboral o funcional.*
- *Quedan excluidos expresamente el personal eventual y los cargos electos de la Diputación de Granada, que se regirán por lo establecido en las Bases de Ejecución del Presupuesto mientras mantengan dicha condición.*

Cuantía

La cantidad a percibir por cada empleado/a en un solo pago anual será la resultante de dividir el importe de la partida presupuestaria prevista anualmente a tal efecto, entre el número de empleados y empleadas con derecho a percibir el complemento de productividad, cuyos servicios tengan evaluación favorable, sin que pueda sobrepasar en ningún caso el 10 % de las retribuciones brutas anuales.

La partida presupuestaria 191 92014 15000, Productividad del Personal de Diputación, incluirá para 2015 crédito destinado al presente Plan de Productividad por importe de 1.560.912,00 €, a resultas de la ejecución completa de los acuerdos adoptados por la Mesa General de Negociación de 16.12.2014.

Generación del derecho a Complemento de Productividad:

El objetivo general del Plan será en todo caso retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el personal desempeña el trabajo propio de la Delegación.



Diputación de Granada
Secretaría General

Los objetivos e indicadores que servirán de referencia para determinar la especial dedicación e interés de los empleados públicos de cada Delegación serán, como mínimo, los contenidos en las fichas presupuestarias aprobadas como parte del Presupuesto General de la Corporación, recogiendo anualmente un catálogo de nuevos objetivos e indicadores negociados y/o a prueba que sirvan para medir la eficacia y eficiencia en los procesos más habituales así como la responsabilidad y diligencia en el desempeño de los puestos de trabajo, tales como reducción de absentismo, reducción de servicios extraordinarios, elaboración de mapas de procesos y procedimientos, etc. Sin perjuicio de lo anterior, el presente Plan se prorrogará de año en año una vez concluida su duración inicial, salvo denuncia expresa por parte de la Delegación de Función Pública, encontrándose sujeto en cada anualidad a las disponibilidades presupuestarias correspondientes.

Seguidamente de la elaboración de la Memoria de la Cuenta General del Presupuesto del ejercicio anterior, cada Delegación elaborará un informe con referencia expresa al grado de cumplimiento de objetivos y/o indicadores marcados en términos de conjunto y para la totalidad de los empleados/as de la Delegación. Será necesario para que dichos empleados/as incluidos/as en el ámbito subjetivo de aplicación sean acreedores a percibir el complemento de productividad en su totalidad que dicho grado de cumplimiento sea superior al 75%. En caso contrario, la cantidad correspondiente será inversamente proporcional al grado de cumplimiento.

Los empleados de cada Delegación firmarán el compromiso individual con el rendimiento o colaboración en el trabajo de la unidad, la calidad y mejora en la gestión, así como en el cumplimiento de los objetivos de la Delegación. Se entenderán como incumplimiento del referido compromiso, incompatible con la percepción del complemento de productividad, la ocurrencia durante el ejercicio objeto de valoración de alguno de los siguientes supuestos:

- *Incumplimiento injustificado acumulado en los fichajes horarios, no motivado por baja médica o ausencias al trabajo por enfermedad o accidente que no den lugar a una situación de incapacidad temporal y que dé lugar a una resolución de deducción de haberes.*
- *Expedientes disciplinarios con resolución sancionatoria firme.*
- *Inasistencia injustificada a los cursos de formación expresamente declarados de asistencia obligatoria por la Delegación de adscripción.*

Los empleados que en el año en curso reúnan las siguientes condiciones:

- *Sean acreedores del complemento anual de productividad en su condición de personal funcionario de carrera o laboral fijo y*
- *Cumplan 35 ó 40 años de servicio,*



verán incrementada en atención a su actividad extraordinaria la cantidad a percibir para el ejercicio correspondiente en 2.000 € por cada cumplimiento.”

Consta en el expediente Informe emitido por el Sr. Interventor con fecha 10 de abril de 2015, que literalmente dice:

“ASUNTO: INFORME DE INTERVENCIÓN RELATIVO A DIVERSOS EXPEDIENTES ELABORADOS POR LA DELEGACION DE FUNCIÓN PÚBLICA.

El Interventor que suscribe en relación a las propuestas trasladadas por la Delegación de Función Pública, para su aprobación plenaria y relativas a:

- *Plan anual de implantación de la Retribución por productividad en la Diputación Provincial de Granada*
- *Plan de reclasificación de la plantilla de la Diputación Provincial de Granada 2015-2018*
- *Modificación de diversos artículos de diversos Reglamentos Provinciales reguladores del Personal al servicio de esta Diputación.*
- *Modificación de determinados artículos del Convenio Colectivo del Personal laboral al servicio de la Diputación de Granada*

emite el siguiente informe.

1.- Ámbito del informe.

Debido a la existencia de los elementos comunes que mantienen los expedientes trasladados, se procede a examinar los mismos en este único informe.

2.- Preceptividad del informe.

Este informe se considera preceptivo por cuanto que de la aprobación de los respectivos expedientes se deriva necesariamente el reconocimiento de obligaciones de contenido económico y ello a tenor de cuanto al efecto dispone el artículo 214 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de la Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo (en adelante TRLRHL), cuyo tenor literal es el siguiente:

Artículo 214. Ámbito de aplicación y modalidades de ejercicio de la función interventora.

1. La función interventora tendrá por objeto fiscalizar todos los actos de las entidades locales y de sus organismos autónomos que den lugar al reconocimiento y liquidación de derechos y obligaciones o gastos de contenido económico, los ingresos y pagos que de aquéllos se deriven, y la recaudación, inversión y aplicación, en general, de los caudales públicos administrados, con el fin de que la gestión se ajuste a las disposiciones aplicables en cada caso.

2. El ejercicio de la expresada función comprenderá:

a) La intervención crítica o previa de todo acto, documento o expediente susceptible de producir derechos u obligaciones de contenido económico o movimiento de fondos de valores.

3.- Legislación aplicable.

Será objeto de cita mas adelante en el apartado dedicado a cada uno de los expedientes trasladados, si bien con carácter general se señala:

1.- El artículo 173, 5 del TRLRHL relativo a la existencia de consignación presupuestaria suficiente en el capítulo I del presupuesto, extremo este que consta evacuado en el informe emitido por la Delegación de Función Pública, en lo referente al establecimiento de la productividad y señala la necesidad de la realización de modificación presupuestaria para obtener la adecuación de crédito necesaria para atender las respectivas obligaciones.



Diputación de Granada
Secretaría General

En las demás propuestas será necesaria la habilitación del crédito adecuado y suficiente para su realización, en caso contrario se incurriría en vicio de nulidad de pleno derecho¹.

2.- El artículo 161.5 del TRLRHL en relación a con los artículos 3, 4, 11 y 12 y de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, de los que destacamos:

Artículo 3. Principio de estabilidad presupuestaria.

1. La elaboración, aprobación y ejecución de los Presupuestos y demás actuaciones que afecten a los gastos o ingresos de los distintos sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación de esta Ley se realizará en un marco de estabilidad presupuestaria, coherente con la normativa europea.

2. Se entenderá por estabilidad presupuestaria de las Administraciones Públicas la situación de equilibrio o superávit estructural.

Artículo 4. Principio de sostenibilidad financiera.

1. Las actuaciones de las Administraciones Públicas y demás sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación de esta Ley estarán sujetas al principio de sostenibilidad financiera.

2. Se entenderá por sostenibilidad financiera la capacidad para financiar compromisos de gasto presentes y futuros dentro de los límites de déficit, deuda pública y morosidad de deuda comercial conforme a lo establecido en esta Ley, la normativa sobre morosidad y en la normativa europea.

Se entiende que existe sostenibilidad de la deuda comercial, cuando el periodo medio de pago a los proveedores no supere el plazo máximo previsto en la normativa sobre morosidad.

Se señalan los anteriores artículos, además de por su obligatoria observancia, porque de la aprobación del expediente se derivan la asunción de obligaciones que en algunos casos pudieran tener carácter estructural, lo que consecuentemente tiene incidencia tanto en el cumplimiento de los principios de estabilidad y sostenibilidad presupuestaria como de la Regla de Gasto, así como en el mantenimiento del cumplimiento del periodo medio de pago en los términos señalados en la legislación vigente.

3.- El artículo 92 de la Ley 7/10985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local:

Artículo 92. Funcionarios al servicio de la Administración local.

1. Los funcionarios al servicio de la Administración local se rigen, en lo no dispuesto en esta Ley, por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, por la restante legislación del Estado en materia de función pública, así como por la legislación de las Comunidades Autónomas, en los términos del artículo 149.1.18.ª de la Constitución.

Y en relación al mismo los artículos 20 y siguientes del Título III, Gastos de Personal de la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015, así como los respectivos artículos de dichas leyes que en los ejercicios posteriores establezcan limitación al crecimiento de las retribuciones de los empleados públicos, en tanto que dichos límites deberán ser en todo caso respetados por las obligaciones que se derivan de la aprobación de los expedientes trasladados.

4.- Se ha de señalar que algún contenido de alguno de los acuerdos reguladores del régimen del personal adoptados por el Pleno Provincial con anterioridad no solo han alcanzado la indicada aprobación (en algunos casos por unanimidad²) sino que han devenido firmes y consentidos al no haber sido objeto de impugnación por los mecanismos establecidos en la legislación vigente (por terceros, por la Administración del Estado o de la Comunidad Autónoma) aunque hubiera sido procedente dicha impugnación a la luz de la legislación vigente en cada momento, lo que ha permitido y obligado a esta Intervención a fiscalizar favorablemente los expedientes donde los mismos han resultado de aplicación y ello siguiendo el criterio establecido en la Sentencia del Tribunal Supremo de veintiocho de noviembre de dos mil doce, que señala que de

¹ Artículo 173.5 TRLRHL 5. No podrán adquirirse compromisos de gastos por cuantía superior al importe de los créditos autorizados en los estados de gastos, siendo nulos de pleno derecho los acuerdos, resoluciones y actos administrativos que infrinjan la expresada norma, sin perjuicio de las responsabilidades a que haya lugar.

² Así el programa de productividad para la formación, contemplado en el acuerdo para la modernización y mejora de la gestión de recursos humanos en la Diputación de Granada, aprobado en sesión plenaria de 30 de noviembre 2004.



Diputación de Granada
Secretaría General

la aplicación de los acuerdos que resulten actos firmes y consentidos no se puede derivar la exigencia de responsabilidad contable para quienes decidan o participen en dicha aplicación. En estos supuestos la Intervención ha recomendado la procedencia de revisión de determinados aspectos de dicha regulación provincial en los extremos que no se correspondan con la respectiva legislación

Dichos acuerdos son los siguientes:

- Acuerdo para la modernización y mejora de la gestión de recursos humanos en la Diputación de Granada, aprobado en sesión plenaria de 30 de noviembre 2004, que regula algunos extremos del Complemento de Productividad.
- Acuerdo sobre condiciones de Trabajo del Personal Funcionario al Servicio de la Diputación Provincial de Granada para el periodo 2004-2006
- Reglamento de acción social para el personal funcionario y laboral de la Excm. Diputación Provincial de Granada (Artículo 13. Dedicación de actividad a la Diputación).
- Convenio colectivo único del personal laboral al servicio de la Diputación Provincial de Granada
- Reglamento regulador del tiempo de Trabajo.

También se ha de indicar que el contenido este asunto tiene trascendencia para todos los entes integrantes del Presupuesto General.

También hay que señalar que se han de entender por no realizadas, por ser inoperantes, las referencias realizadas a la no aplicación en los ejercicios 2012 y 2013 de determinadas prestaciones económicas en aplicación de las medidas establecidas en el acuerdo Plenario de 12 de noviembre de 2012 en virtud del cual se aprueba el Plan Económico Financiero a que venía esta Corporación obligada por el incumplimiento de la estabilidad presupuestaria puesto de manifiesto en la liquidación del ejercicio 2011.

También se ha de indicar que el acuerdo suscrito en 23 de septiembre de 2014, hasta donde al que suscribe consta, no ha sido autorizado ni por resolución del Presidente ni por acuerdo Plenario. Tampoco le consta al que suscribe la existencia de informe del Área de Función Pública acerca de la procedencia del mismo y de lo en él convenido (se ha solicitado el 30.09.2014 copia del respectivo expediente al Área de Función Pública), ni ha sido sometido el respectivo expediente a la fiscalización de la Intervención por lo que se entiende que el mismo, tras el acuerdo de 19 de diciembre de 2013, establece una serie de materias que se han desarrollar por diferentes expedientes (como los que nos ocupan).

5.- Contenido de las propuestas.

Respecto al contenido de cada una de las propuestas se señala:

5.1.-Plan anual de implantación de la Retribución por productividad en la Diputación Provincial de Granada.

Se dan por reproducidas las referencias legislativas y jurisprudenciales reseñadas en el informe del Sr. Jefe de Servicio de Selección y Gestión de Personal de la Delegación de Función Pública.

En dicho informe, emitido en los términos requeridos por el artículo 172³ del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de organización, funcionamiento y régimen jurídico de las Entidades locales, se señala, como se ha indicado, la legislación y jurisprudencia que resulta de aplicación, entendiéndose que el mismo es favorable a la propuesta planteada o al menos del mismo no se deduce de manera evidente ninguna objeción a la misma.

Respecto del contenido de la propuesta se señala expresamente:

³ Artículo 172.

1. En los expedientes informará el jefe de la dependencia a la que corresponda tramitarlos, exponiendo los antecedentes y disposiciones legales o reglamentarias en que funde su criterio.

2. Los informes administrativos, jurídicos o técnicos y los dictámenes de las juntas y comisiones se redactarán con sujeción a las disposiciones especiales que les sean aplicables y se ceñirán a las cuestiones señaladas en el Decreto o acuerdo que los haya motivado.



Diputación de Granada
Secretaría General

5.1.1.- La Delegación de Función Pública ha elaborado un documento de indudable interés y adecuado en su generalidad a lo que señala la legislación vigente que en el indicado informe cita.

Es obligado reconocer que el establecimiento de un procedimiento de valoración del rendimiento del personal a efectos de la determinación del complemento de productividad ateniéndose al cumplimiento de los objetivos establecidos en las fichas presupuestarias que dan lugar a la elaboración del Presupuesto General y a su valoración a la conclusión del mismo, se considera como se ha dicho adecuado y en el ámbito que la legislación vigente señala (evaluación del desempeño)⁴.

Este proceder se ha de ir adecuando en la medida en que realmente sea puesto en marcha, y se habrá de empezar por adecuar a esta finalidad la elaboración de dichas fichas y los procedimientos y asignación de responsabilidad para obtener la valoración de los objetivos en ellas contenidos.

Pero, pese a la bondad de la iniciativa propuesta y teniendo en cuenta lo que retribuye el complemento de productividad (Art. 5 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los Funcionarios de Administración Local):

1. El complemento de productividad esta destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo.
2. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.
3. En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

El importe del complemento de productividad, en el literal de la propuesta trasladada:

Cuantía

La cantidad a percibir por cada empleado/a en un solo pago anual será la **resultante de dividir el importe de la partida presupuestaria prevista anualmente a tal efecto, entre el número de empleados y empleadas con derecho a percibir el complemento de productividad**, cuyos servicios tengan evaluación favorable, sin que pueda sobrepasar en ningún caso el 10 % de las retribuciones brutas anuales.

parece referirse a un establecimiento lineal que pudiera no resultar compatible con la valoración del rendimiento realmente realizado ni con la responsabilidad exigible a cada empleado público que es lo que ha de retribuir el complemento de productividad.

En este momento esta Intervención al procedimiento planteado no puede realizar objeción alguna, puesto que la literalidad de la propuesta parece ajustarse a lo que en derecho se establece respecto del complemento de productividad (rendimiento, actividad, extraordinaria, interés que se pone de manifiesto en la realización de los objetivos trazados...), pero si se ve en la obligación de advertir que la aplicación del mismo puede acabar en un reparto lineal de una determinada cantidad, reparto contrario a lo señalado en la legislación vigente y en la propia propuesta.

De la jurisprudencia citada en el informe obrante en el expediente se ha de destacar que el Complemento de Productividad es un complemento de naturaleza personal pues evalúa la actuación del empleado público respecto las tareas asignadas.

5.1.2- Contiene la propuesta la siguiente mención:

Los empleados que en el año en curso reúnan las siguientes condiciones:

- Sean acreedores del complemento anual de productividad en su condición de personal funcionario de carrera o laboral fijo y

⁴ Así la Exposición de Motivos de la Ley 7/2007 de Estatuto Básico del empleado público señala:

Elemento fundamental de la nueva regulación es, en cualquier caso, la evaluación del desempeño de los empleados públicos, que las Administraciones Públicas deberán establecer a través de procedimientos fundados en los principios de igualdad, objetividad y transparencia. La evaluación periódica deberá tenerse en cuenta a efectos de la promoción en la carrera, la provisión y el mantenimiento de los puestos de trabajo y para la determinación de una parte de las retribuciones complementarias, vinculadas precisamente a la productividad o al rendimiento



Diputación de Granada
Secretaría General

- Cumplan 35 ó 40 años de servicio

verán incrementada en atención a su actividad extraordinaria la cantidad a percibir para el ejercicio correspondiente en 2.000 € por cada cumplimiento.”

Tal mención se considera no ajustada a derecho y la misma **no puede ser informada favorablemente, se informa desfavorablemente** por esta Intervención, puesto que la antigüedad no puede ser un factor a tener en cuenta en la determinación del complemento de productividad pues en sí misma no significa ni un especial rendimiento, ni una actividad extraordinaria ni un interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo, ni se realiza en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

Se ha de señalar que en el Reglamento de Acción Social vigente la Diputación ha regulado un complemento de productividad por el desempeño del puesto de trabajo en la misma durante 25 y 30 años. Y este es uno de los supuestos en los que se ha de tener en cuenta lo reseñado en el apartado 4 de este informe.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 217 y 218 del TRLRHL, al corresponder la aprobación de este expediente al Pleno, dicha aprobación pudiera entenderse que culmina el procedimiento establecido en los indicados artículos.

5.2.- Plan de reclasificación de la plantilla de la Diputación Provincial de Granada 2015-2018

Se dan por reproducidas las referencias legislativas reseñadas en el informe del Sr. Jefe de Servicio de Selección y Gestión de Personal de la Delegación de Función Pública.

Respecto del contenido de la propuesta se señala expresamente:

5.2.1.- Medida Primera:

Se considera ajustado a derecho la realización de las actuaciones tendentes a la Creación del Grupo B en la Plantilla de Personal Funcionario de la Diputación Provincial de Granada, dada la exigencia legal de la misma.

5.2.2.- Medida segunda.

En este caso, que no existe la exigencia legal en la adopción de las medidas que se concretan en la Propuesta, se habrá de tener en cuenta lo reseñado en los apartados 3.2. y 3.3 de este informe especialmente teniendo en cuenta que dado el carácter estructural de su aplicación, pudieran tener incidencia tanto en el cumplimiento de los principios de estabilidad y sostenibilidad presupuestaria como carácter estructural de su aplicación, pudieran tener incidencia tanto en de la Regla de Gasto, así como en el mantenimiento del cumplimiento del periodo medio de pago en los términos señalados en la legislación vigente.

5.3.- Modificación puntual del Reglamento regulador del tiempo de trabajo de la Diputación de granada, así como del Reglamento de acción social para el personal funcionario y laboral de la Excm. Diputación Provincial de Granada.

Se dan por reproducidas las referencias legislativas reseñadas en el informe del Sr. Jefe de Servicio de Selección y Gestión de Personal de la Delegación de Función Pública.

5.3.1.- En relación a las modificaciones puntuales del Reglamento de Acción social se ha de señalar lo siguiente:

1º.- La modificación del artículo 13. Dedicación de la actividad, se produce por el criterio sentado por la Comisión Paritaria-Mesa General de Negociación en la sesión de 3 de diciembre de 2014 en la que interpreta que se tomarán en consideración, como parte del desempeño de puesto de trabajo durante un periodo de veinticinco o treinta años de servicio activo los servicios prestados como personal funcionario de carrera o laboral fijo en la Administración Pública de origen antes de la integración, en primera o segunda instancia en la plantilla provincial, como consecuencia de permuta o redistribución competencial entre entes.

En el Informe de Intervención de fecha 18 de febrero de 2015 se señaló que este acuerdo solo debe entenderse como propuesta de modificación al artículo 13 del Reglamento de Acción Social, el cual precisa de su aprobación por el Pleno y su plena eficacia quedará supeditada al cumplimiento de cuantos trámites establece la legislación vigente, por lo que se da por reproducido el mismo.



Diputación de Granada
Secretaría General

La modificación mantiene vigente la regulación del complemento de productividad por dedicación (acuerdo firme y consentido), no previsto en la normativa vigente de aplicación, ya que como se ha señalado en el apartado 5.1.2.- del informe, el mero hecho de haber desempeñado un puesto de trabajo en la Administración durante un determinado periodo de tiempo no genera el derecho a percibir un complemento de productividad, puesto que este desempeño ya viene remunerado con la percepción de los correspondientes trienios, de ahí que haya que concluir en los mismos términos señalados en el apartado cuarto del Informe (acto firme y consentido).

2º.- La modificación del artículo 14. Finalización de la prestación de servicios con carácter definitivo en la Diputación de Granada, es causa de la interpretación que se realiza en el cálculo de la denominada ayuda a la jubilación.

El tenor literal del artículo 14 dice que “percibirá una ayuda de dos mensualidades más la mensualidad en curso en su integridad”, y con la modificación introducida se especifica “todas ellas correspondientes a jornada completa”, por lo que la denominada ayuda a la jubilación, no se ha suprimido, siguen siendo dos mensualidades, siendo vigente el acuerdo por el que se aprobó la misma, debiendo por tanto concluir lo que se ha señalado en el apartado cuarto del informe.

5.3.2.- Modificación al Reglamento regulador del tiempo de trabajo de la Diputación de Granada.

Se modifica el artículo 10.2 del citado reglamento para adaptar a la legislación vigente la preparación a la jubilación, en los términos establecidos en la Disposición Transitoria Vigésima del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, por la que se aplica de forma paulatina la edad de jubilación y de los años de cotización.

No obstante, se ha de señalar lo que dice la Disposición Adicional Quinta del Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.

3. La duración de la jornada de trabajo reducida podrá ser igual a la mitad o a los dos tercios de la establecida con carácter general, a elección del funcionario, recibiendo éste una retribución equivalente **al 60% y 80%**, respectivamente, del importe de las retribuciones básicas derivadas del Grupo de pertenencia y de los complementos de destino y específico correspondientes al puesto que desempeña.

4. Los funcionarios acogidos a la cesación progresiva de actividades, con reducción de jornada y retribuciones, incluidos en el Régimen de Clases Pasivas, experimentarán la reducción de la cuota de derechos pasivos y la minoración del haber regulador que sirva de base para su cálculo, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 23.1 y 30.4 del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por Real Decreto legislativo 670/1987, de 30 de abril. Igual tratamiento se dará a las cuotas de las correspondientes Mutualidades de Funcionarios.

5. Los funcionarios, en iguales circunstancias, incluidos en el Régimen de la Seguridad Social, experimentarán en su base de cotización la reducción derivada de la minoración de sus retribuciones, de conformidad con lo establecido en las disposiciones que les sean de aplicación

Considerando que la propuesta que se eleva no modifica, como así debiera, la regulación actual de la preparación a la jubilación, se concluye que el acuerdo que aprobó esta regulación de reducción de jornada como paso a la preparación de la jubilación es firme y consentido en los términos así señalados en el apartado cuarto del Informe.

5.4.- Modificación de determinados artículos del Convenio Colectivo del Personal laboral al servicio de la Diputación de Granada.

Se dan por reproducidas las referencias legislativas y jurisprudenciales reseñadas en el informe del Sr. Jefe de Servicio de Selección y Gestión de Personal de la Delegación de Función Pública.

Respecto del contenido de la propuesta se señala expresamente que de dan por reproducidas el contenido de los apartados 5.1 y 5.2 y 5.3 de este informe.

Granada 10 de abril de 2015

EL INTERVENTOR

Fdo. Luis Fernando del Campo Ruiz de Almodóvar”



Diputación de Granada
Secretaría General

Igualmente **obra en el expediente los siguientes documentos:**

- Nota Interior de Servicio del Secretario General emitida con fecha 15-04-2015:

ASUNTO: Punto 3º Pleno 17-4-2015 "Aprobación del Plan anual de implantación de la retribución por productividad en la Diputación de Granada"

Recibido en esta Secretaría General, en fecha 14 de abril de 2015, el expediente tramitado por la Delegación de Función Pública para la "Aprobación del Plan anual de implantación de la retribución por productividad en la Diputación de Granada", e incluido el mismo en el orden del día de la sesión extraordinaria del pleno convocada en esa misma fecha para el 17 de abril de 2015, le comunico que una vez examinado detenidamente su contenido se observa:

- *Consta informe del Interventor de 10 de abril de 2015, donde se recoge literalmente:*

"5.1.2- Contiene la propuesta la siguiente mención:

Los empleados que en el año en curso reúnan las siguientes condiciones:

- *Sean acreedores del complemento anual de productividad en su condición de personal funcionario de carrera o laboral fijo y*
- *Cumplan 35 ó 40 años de servicio*

verán incrementada en atención a su actividad extraordinaria la cantidad a percibir para el ejercicio correspondiente en 2.000 € por cada cumplimiento."

Tal mención se considera no ajusta a derecho y la misma no puede ser informada favorablemente, se informa desfavorablemente por esta Intervención, puesto que la antigüedad no puede ser un factor a tener en cuenta en la determinación del complemento de productividad pues en sí misma no significa ni un especial rendimiento ni un actividad extraordinaria ni un interés e iniciativa en con que el funcionario desempeña su trabajo, ni se realiza en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo."

La propuesta de acuerdo de aprobarse en los términos expuestos pudiera suponer una infracción del art. 5, apartado 1 y 2, del RD 861/1986, de 25 de abril:

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

2. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

Conforme a lo dispuesto en el art. 3.1 Ley 30/1992, 26 de noviembre, las Administraciones Públicas actúan con sometimiento pleno a la Ley y al Derecho, por consiguiente la propuesta de acuerdo debiera adecuarse a la disposición mencionada.

2.- Sin perjuicio de lo dicho, la aplicación del plan "no puede acabar en un reparto lineal de una determinada cantidad, reparto contrario a lo señalado en la legislación vigente y en la propia propuesta" según señala el citado Informe de Intervención de 10 de abril de 2015 en su apartado 5.1.1.

Lo que le comunico para su conocimiento y efectos oportuno.

Granada, 15 de abril de 2015

EL SECRETARIO GENERAL

Fdo: Ildfonso Cobo Navarrete"



Diputación de Granada
Secretaría General

- Informe elaborado por el Director de Función Pública con fecha 16-04-2015, remitido a Secretaría General por NIS de 17-04-2015:

"En relación a la Propuesta de Plan Anual de implantación de la retribución por productividad en la Diputación Provincial de Granada y en concreto al punto referido a la cuantía a percibir en caso de que el sujeto beneficiario cumpla 35 ó 40 años de servicio, el que suscribe emite el siguiente INFORME:

Primero.- Se cuestiona que dicho apartado pueda entenderse no conforme a ley en base a lo dispuesto en el artículo 5, apartados 1 y 2, del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los Funcionarios de Administración Local.

En concreto estos apartados disponen lo siguiente:

"Art. 5 Complemento de productividad.

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

2. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo".

Segundo.- Quizás una deficiente redacción de la propuesta, de la que soy el único responsable, pueda llevar al error de pensar que lo que se retribuye es el complemento de 35 ó 40 años de servicio, cuando no es así.

En todo momento lo que se retribuye es el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa, conforme a lo dispuesto en el art. 5.1 y la apreciación de la misma igualmente se realiza conforme a lo dispuesto en el art. 5.2, en función de circunstancias objetivas relacionadas con el desempeño del puesto de trabajo y los objetivos asignados al mismo, en este caso los indicadores contenidos en las fichas presupuestarias, aprobadas por el Pleno.

Tercero.- Es a la hora de distribuir la cantidad a asignar, cuando entra en juego el factor del tiempo de desempeño en 35 ó 40 años (que bien hubiese podido ser otro distinto, pero se ha negociado éste concreto) **de manera que por el mero hecho de cumplir 35 ó 40 años, NO se genera el derecho a percibir la productividad.** El cumplimiento de los objetivos anteriormente descritos es un requisito sine qua non a la hora de percibir la productividad. El tiempo de servicio es solo un factor de ponderación de la cuantía a percibir en ese ejercicio, pero en ningún caso es el motivo o la causa por la cual se percibe cantidad alguna (para eso ya están los trienios).

La única causa que genera el derecho a percibir el complemento de productividad es el cumplimiento de los requisitos establecidos en el mismo, es decir, la evaluación positiva del grado de cumplimiento de los objetivos contenidos en indicadores de las fichas presupuestarias y además, no haber dado lugar a un expediente de deducción de haberes por incumplimiento horario, no haber recaído resolución sancionadora firme en expediente disciplinario y no haber incumplido la asistencia obligatoria a cursos de formación declarados como tales.

Dicho de otra forma, aquel empleado que no reciba valoración positiva de cumplimiento de objetivos en el ejercicio de referencia no percibirá cantidad alguna, por la aplicación estricta del Plan de Productividad.

Cuarto.- Quizás el error venga motivado por la comparación con el actualmente vigente Complemento de Productividad por dedicación, conocido popularmente como Premio de Constancia, que se percibe a los 25 y 30 años de servicio, sin ningún tipo de añadido.

En este caso, el mero hecho de cumplir 25 ó 30 años de servicio es causa suficiente para generar el derecho a percibir las cantidades previstas, sin que existan factores moduladores. El cumplimiento de años de servicio es el único requisito para cobrar dicho premio de constancia.

Dicho de otra forma, aquel empleado que cumpla 25 ó 30 años de servicio, percibe la cantidad estipulada con independencia del cumplimiento de objetivos, de la dedicación o del interés que haya mostrado en ese periodo.

Quinto.- Por último, y en defensa de la propuesta de Plan Anual de Productividad, hay que señalar también el cumplimiento estricto del resto del artículo 5 del RD 861/1986, cuyo tenor literal dice:

"Artículo 5 Complemento de productividad

1.

2.

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

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

5. Corresponde al Pleno de cada Corporación determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad a los funcionarios dentro de los límites máximos señalados en el artículo 7,2,b) de esta norma.

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



Diputación de Granada
Secretaría General

En la propuesta elevada al Pleno se tiene en cuenta que:

- Las cantidades que se perciban en un ejercicio no originan derecho individual alguno respecto a los ejercicios siguientes.
- Las cantidades percibidas por cada empleado serán de conocimiento público, así como los criterios que los motivan.
- Es el Pleno de la Corporación el que aprobó las cantidades globales en el Presupuesto y ahora con este acuerdo específico.
- Corresponde al Presidente la distribución de dicha cuantía, con sujeción a esos criterios contenidos en la propuesta y por tanto aprobados por el Pleno, y es dentro de esa modulación de cantidades cuando se incorpora el factor de los años de servicio prestados, pero nunca como el motivo generador del derecho a percibir las cantidades.

Por todo ello, entiendo que la propuesta del Plan Anual de Implantación de la retribución por productividad en la Diputación Provincial de Granada es ajustada a derecho, sin perjuicio de entender la existencia de otras opiniones jurídicas distintas a la mía que puedan ser tenidas en consideración.

Granada, 16 de abril de 2015

Fdo. Rafael Expósito Calero

Director General de Función Pública".

- Nota Interior de Servicio del Secretario de fecha 17-04-2015:

“ASUNTO: Respuesta a su NIS de 17 de abril de 2015:

“Atendiendo a la petición del Sr. Diputado para que esta Secretaría se pronuncie sobre el Informe elaborado por el Director General del Función Pública acerca de la Propuesta del Plan Anual de Implantación de la retribución por productividad en la Diputación Provincial de Granada en fecha 16 de abril de 2015, para su incorporación en el expediente.

Y teniendo en cuenta que el citado Plan Anual está incluido en el punto 3º del Orden del día de la sesión extraordinaria del Pleno, convocado para hoy mismo a las 10.00 horas, lo que dificulta considerablemente un análisis sosegado de Informe del Director del Función Pública y de la tesis jurídica que sostiene, y sin perjuicio de proceder al mismo dentro del plazo señalado reglamentariamente para la emisión de informes jurídicos si así se estimara oportuno por la Delegación.

Sin perjuicio de lo cual con el Informe del Director de Función Pública se entiende por cumplido el trámite del artículo 172 ROF en cuanto a la constancia en el procedimiento del informe favorable del jefe de la dependencia.

EL SECRETARIO GENERAL

Fdo: Ildfonso Cobo Navarrete”

Abierto el turno de intervenciones por la Presidencia, toma la palabra en primer lugar el Diputado Delegado de Función Pública, Don Francisco Javier Maldonado Escobar, exponiendo lo siguiente: En primer lugar una cuestión de orden en este punto de debate, porque es importante, y debido a la tramitación del expediente donde el informe de Intervención es conjunto a los cuatro puntos, donde indica una de las propuestas, en la mención sobre *Serán acreedores del complemento anual de productividad en su condición de personal funcionario de carrera o laboral fijo y que cumplan 35 ó 40 años de servicio*, el Interventor informa desfavorablemente pero donde da a la Corporación una salida aludiendo a los artículos 271 y 218 de la LRLRHL al corresponder la aprobación de este expediente al Pleno, dicha aprobación pudiera entenderse que culmina el procedimiento