

Acuerdo

PCP

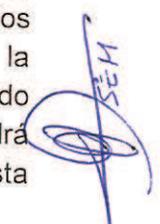
**ACUERDO DE MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN PARA LA REFORMA
PARCIAL DEL PLAN CORPORATIVO DE PRODUCTIVIDAD (P.C.P.) DEL EXCMO.
AYUNTAMIENTO DE SEVILLA.**

En julio de 2014 (exp. 64/2014) se llevó a cabo, previa negociación en la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento, una profunda reordenación de los conceptos retributivos a percibir por los empleados municipales. Dicho expediente fue objeto de un informe conjunto de la Intervención y la Secretaría municipal de fecha 24 de julio de 2014.

Tras dos años de aplicación efectiva del Plan Corporativo de Productividad, la Intervención municipal, con ocasión del control financiero en materia de Recursos Humanos, realiza diversas observaciones en relación con el citado Plan Corporativo. En concreto, en relación con la segunda subfase de la fase primera, hace alguna observación sobre el ámbito subjetivo de aplicación interpretando, que se están retribuyendo como productividad los servicios prestados en el pasado en cualquier Administración. Dice literalmente el control financiero que *"el sistema en su funcionamiento no descansa en el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa del empleado en el ejercicio de sus funciones sino casi de forma exclusiva en el tiempo de servicios prestados, no ya en la Corporación, sino en cualquiera de las Administraciones Públicas"*. Insistiendo más tarde: *"La contribución del empleado a la Organización, sus resultados y su aportación a la mejora del funcionamiento (en el transcurso de esos veinte años) no son términos accesorios, sino elementos determinantes para ser considerados como productividad"*. Los servicios prestados funcionan en el Plan como condición para que el empleado municipal se incorpore a esta subfase del Plan Corporativo, no constituyen una retribución por los servicios prestados. Los veinte años de experiencia acumulada, y que permiten entender que el empleado ha obtenido una especial cualificación técnica, no son objeto de evaluación en esta fase del plan; simplemente funcionan como una exigencia para incorporarse al programa. En cualquier caso, atendiendo a las observaciones de la Intervención, la reforma de esta subfase del Plan pretende dejar fuera de toda duda que, aunque se hayan cumplido los veinte años de servicios reconocidos, la incorporación a esta subfase estará siempre condicionada a la existencia de una ficha de evaluación del jefe/a de la unidad en la que hubiese estado destinado el empleado municipal durante el año inmediato anterior. No se podrá incorporar al Programa ningún/a empleado/a que no pueda ser objeto de esta evaluación.

En relación con la segunda fase del PCP, el informe de control financiero cuestiona su adaptación al concepto de productividad, dado que la práctica totalidad de los empleados perciben el importe máximo previsto. Literalmente podemos leer en el informe lo siguiente: *"Como consecuencia de las fórmulas utilizadas en su cálculo, en las que el mayor peso no son los méritos o la evaluación de la carrera profesional sino los años de servicios en el Ayuntamiento, la casi totalidad de los empleados*


SAB


MSE


L. PÉREZ
SECRETARÍA


UGT




SECC. SIND. CAL.
AYUNTAMIENTO DE SEVILLA


CSIF

públicos valorados recibieron las máximas cuantías previstas en el Acuerdo según su grupo de clasificación”.

Con la intención de atender las observaciones realizadas por la Intervención, y conseguir una mejor adecuación de esta fase del PCP a la naturaleza propia del complemento de productividad, se propone modificar el acuerdo con la finalidad de reforzar los componentes objetivos para la evaluación de la productividad de cada empleado/a municipal, previa comprobación del cumplimiento de los requisitos objetivos y subjetivos del programa.

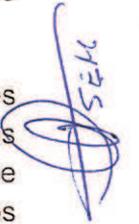
Así, estos elementos objetivos se constituyen como factores de corrección sobre la cuantía máxima a percibir por este concepto. El trabajo efectivo y el expediente personal del empleado público se mantienen como los elementos que se consideran adecuados para servir como factores de corrección en la evaluación y medición de la productividad aportada por cada empleado en su vida profesional al servicio del Ayuntamiento de Sevilla. La novedad sobre la segunda fase del Programa Corporativo de Productividad hasta ahora vigente consiste en que estos factores de corrección operan directamente sobre las cuantías máximas hasta ahora establecidas, disminuyendo su importe final, para obtener un reflejo personalizado de la productividad demostrada por el empleado público.

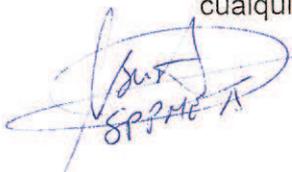
Así pues, la medición del trabajo efectivo aportado por el empleado a la organización es un elemento objetivo para evaluación de los rendimientos productivos, desprovisto de cualquier otra connotación o consideración que se pueda relacionar con el absentismo laboral, en cualquier sentido. Simplemente atiende a una realidad objetiva, pues el mayor número de días efectivamente trabajados (cantidad) se puede relacionar directamente con la productividad aportada, y viceversa. Su utilización como factor de corrección negativo obedece a la configuración ya establecida para esta fase del programa, de forma que su punto de partida consiste en una cuantía máxima que se disminuye mediante la aplicación de los factores de corrección. En ningún caso es una penalización al absentismo laboral, pues la formulación de este concepto, en sentido estricto, atiende al incumplimiento de un deber. Por otra parte, para facilitar su cálculo, se parte del número de días que cada empleado ha debido cumplir en los últimos diez años de vida profesional al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Sevilla, dividiendo la cuantía máxima que se puede percibir por este concepto (de cada tramo) entre el número de días así calculado, determinando el valor de cada día de trabajo efectivo para dicho período de 20 años. A partir de este dato, se descontará del importe máximo el valor de cada día de ausencia al puesto de trabajo exceptuando las vacaciones reglamentarias, asuntos propios, festivos y días no laborables, así como las ausencias que deriven de permisos para la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar y aquellos que puedan derivar de circunstancias relacionadas con la violencia de género. Con la finalidad evitar descuentos de productividad por ausencias derivadas de otras causas distintas a las excepciones contempladas y que pudieran ser merecedoras de especial protección, se establece que en el conjunto de ausencias en este período de 10 años no serán computados los primeros 365 días.

En cuanto a la evaluación del expediente personal, se recurre a las sanciones disciplinarias impuestas al empleado público en el mismo período de los 10 últimos años al servicio del Ayuntamiento de Sevilla, siendo utilizado desprovisto también de cualquier atributo inherente al régimen sancionador disciplinario aplicable a los


JGT

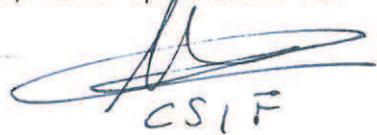

SAB


SEM


SPPEA




SECC. SOCIAL
AYUNTAMIENTO DE SEVILLA


CSIF

2.- Factor de corrección por evaluación del expediente personal. Sanciones impuestas en los 10 años anteriores a la fecha de jubilación, aplicándose el siguiente criterio:

Por cada sanción leve impuesta	0,10%
Por cada sanción grave impuesta	0,30%
Por cada sanción muy grave impuesta	0,90%

Las faltas anuladas por sentencia o resolución judicial no serán tenidas en cuenta.

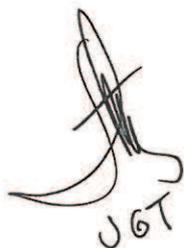
Este factor de corrección no está sujeto a límite máximo de deducción. Cuando la sanción implique, separación del servicio o despido procedente, se perderá el derecho a la percepción del PCP 2.

- Las cantidades máximas a abonar por cada grupo de clasificación serán las siguientes:

Grupo A (incluye A1 y A2): 43.860.-€
Grupo C (incluye C1 y C2): 37.740.-€
Grupo E: 32.640.-€

- El pago se efectuará de manera única a la finalización de la carrera profesional, siempre que se reúnan los requisitos para tener derecho al mismo.
- La suma de todos los porcentajes a minorar por los factores de corrección citados (absentismo y sanciones que consten en su expediente personal) se aplicarán directamente sobre los límites máximos de 43.860€ (A1 A2), 37.740€ (C1 C2) o 32.640€ (E).

DECIMOSÉPTIMO.- El presente Acuerdo entrará en vigor una vez aprobado por el órgano municipal competente, con vigencia indefinida, sin perjuicio de que, previa negociación colectiva, pueda ser objeto de revisión económica anual.



JGT



SPB
SEM



SECC. SINDICAL
AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

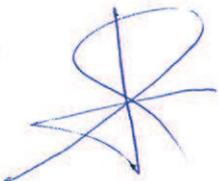


CSIF



ANEXO II

PLAN CORPORATIVO DE PRODUCTIVIDAD DEL EMPLEADO PÚBLICO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SEVILLA. TEXTO REFORMADO EN 2018



SECC. SIND. CAL.
AYUNTAMIENTO DE SEVILLA
2002



UGT



CSIF



SAB



U.S.M.

INTRODUCCIÓN

Tradicionalmente las técnicas de evaluación del rendimiento basadas en la valoración de cargas de trabajo, estudios de tiempos empleados en la consecución de resultados, etc., han sido utilizadas en la empresa privada para incentivar a sus trabajadoras/es en la obtención de mejores resultados, reduciendo costes y aumentando la producción. Sin embargo, esta idea ha sido difícil de trasladar al ámbito de las Administraciones Públicas en donde las teorías de costes y resultados encuentran raro encaje.

A pesar de ello, la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (en adelante LMRFP), su artículo 23.3 c), ya recogió un concepto de productividad destinado a *retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo*, en un intento de que las distintas Administraciones articulasen mecanismos para incentivar al personal al servicio de la Administración de cara a la consecución de determinados objetivos, que si bien están vinculados con las funciones desempeñadas respecto de sus puestos de trabajo, no son las propias de los referidos puestos, pues estas ya encuentran su retribución en otros conceptos como el sueldo o el complemento específico. Sin embargo, tal previsión quedó en un mero intento, no por culpa del legislador estatal, sino porque las distintas Administraciones Públicas encargadas de su desarrollo no fueron capaces de instaurar verdaderos sistemas objetivos de evaluación e incentivación de la productividad de sus empleadas/os.

Esta normativa viene desarrollada para los funcionarios/os al servicio de la Administración Local, por el RD 861/1986, que concretamente establece en su artículo 5º: "1. El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo. 2. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo. 3. En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos. 4. Las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás funcionarios/os de la Corporación como de los representantes sindicales."

Objetivos

Podemos sintetizar los objetivos de este nuevo instrumento de política salarial en los siguientes:

- A. Mejora en el desarrollo profesional del personal al servicio de la Administración, teniendo presentes los objetivos organizacionales
- B. Mejora en la comunicación de los diferentes niveles jerárquicos y grupos de trabajo.
- C. Mejora del cumplimiento de los objetivos y sus fines Corporativos.
- D. Mejora de la formación, con la aprobación, en su caso, de Planes de Formación
- E. Mejora de la satisfacción del personal al servicio de la Administración de la Corporación.

UGT

SEAD

SEM

SurT

SEAD

CCOOP
SECC. SINDICAL
PALACIO DE SEVILLA

CSIF

Ventajas del Plan Corporativo de Productividad

1. A nivel de la Corporación, y entre otras, podemos encontrar:

- La construcción de un modelo de gestión que prime los valores de compromiso, responsabilidad y equipo.
- La elaboración de políticas de gestión fundadas en un conocimiento más profundo y sistemático de nuestros Recursos Humanos.
- Racionalizar las remuneraciones y optimizar la organización del trabajo.
- Mejorar el rigor y la equidad de las decisiones que afecten a la gestión de personal, tales como adecuación a un puesto, retribución o promoción.
- Aumentar la productividad.
- Crear una cultura de logro y eficiencia.

2. A nivel de las unidades administrativas:

- Dar perspectiva a las/los colaboradoras/es respecto a las líneas maestras y prioridades a tener en cuenta en su actividad.
- Establece compromisos de mejora respecto a los puntos débiles de las unidades.
- Detectar capacidades, competencias y potenciales disponibles, rentabilizando el capital humano detectando el grado de ajuste persona-puesto.
- Potenciar el espíritu de eficacia y autocontrol.
- Mejorar la cooperación del personal la línea jerárquica, desarrollando un clima más positivo, mayor comprensión mutua y mejora de las relaciones interpersonales, mediante la apertura de nuevas vías de comunicación y el feed back de la propia actuación del empleado.
- Detectar necesidades formativas o de reciclaje.

3. A nivel de la/el empleada/o:

- *Identificación de criterios por los cuales va a ser valorada/o*
- *Conocer cómo son percibidas/os en su hacer e imagen profesionales*
- *Identificar sus puntos fuertes y débiles en el desarrollo de su trabajo a juicio de su superior.*
- *Contrastar sus propios puntos de vista con los de su jefe.*
- *Acordar compromisos de mejora respecto a la calidad de su propio trabajo, conociendo sus posibilidades de progresos dentro de la organización.*
- *Mejorar la comunicación y el conocimiento mutuo con su superior inmediata/o.*
- *Ofrecer criterios bien definidos sin margen a la subjetividad de las valoraciones.*

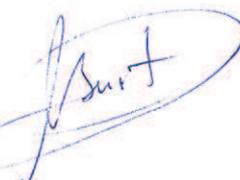
Fases del Plan Corporativo de Productividad

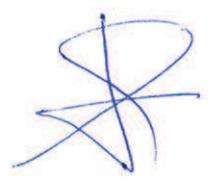
El presente plan se integraría por dos fases fundamentales y complementarias:

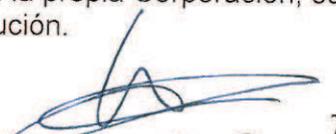
Primera Fase: que evalúa el desempeño por la prestación de servicios continuados de forma individual, así como la experiencia aportada por la/el empleada/o como consecuencia de la carrera administrativa.

Segunda Fase: que evalúa la aportación de la experiencia de la/el empleada/o pública/o en la propia Corporación, su vinculación organizacional y su compromiso con la institución.

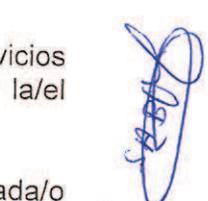
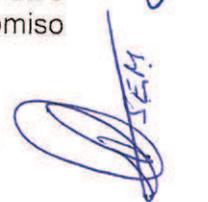

OGT






CSIF


CCOO SINDICAL DE SEVILLA

PRIMERA FASE (PCP 1.1 y PCP 1.2)

Esta primera fase a su vez se subdivide en dos componentes o subfases

A) PRIMER COMPONENTE O SUBFASE (PCP 1.1)

Ámbito de Aplicación

***Objetivo**

Evalúa el desempeño por la prestación de servicios continuados a la Administración Pública de forma individual.

***Subjetivo**

Evaluará el desempeño individual y continuado tanto del personal funcionario como laboral de esta Corporación.

Criterios de Evaluación

A. Evaluación del desempeño por la prestación de servicios continuados: Donde a partir del primer trienio de prestación de servicios continuados, se retribuirá el grado de evaluación del desempeño alcanzado en los tres últimos ejercicios en cada uno de sus vencimientos.

Las capacidades o factores de referencia son los siguientes:

Factor: Capacidad Técnica

Conocimientos técnicos, que viene a implicar la importancia de poseer determinados conocimientos profesionales en un alto grado de profundidad que permiten la realización con eficacia de las funciones del puesto de trabajo para resolver problemas complejos y asesorar técnicamente a otros. Supone estar permanentemente actualizados y demostrar una actitud de estudio y hacia la formación continuada. Además, se manifiesta por el manejo de técnicas y habilidades aplicadas al eficaz ejercicio del puesto.

Indicador: Grupo de clasificación del puesto

Factor: Experiencia

Entendiendo por tal la que se adquiere a través del paso del tiempo de prestación de servicios efectivos en el que se adquieren habilidades relativas al desempeño de funciones.

Indicador: Número de trienios

UGT

SPRAME

Handwritten signature

CSIF

8
SECC. SINDICAL
DIPUTADO DE SEVILLA
CCO

SESA
SEM

El devengo y abono de esta productividad será mensual aplicando la siguiente escala al número de trienios:

Cuantías anuales €/Capacidad Técnica					
A1	A2	B	C1	C2	E
21,21	17,58	15,76	13,58	9,46	7,16

Asimismo se continuará abonando en los términos actuales el porcentaje aplicado a la diferencia entre el grado consolidado del empleado y el nivel del puesto desempeñado, de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo de la Junta de Gobierno de 1 de diciembre de 2014.

B) SEGUNDO COMPONENTE O SUBFASE (PCP 1.2)

Ámbito de Aplicación

***Objetivo**

Se presenta como elemento clave para evaluar los méritos del empleado, que valora su contribución a la Corporación mediante la aportación profesional a los 20 años de servicios reconocidos (experiencia) para impulsar la mejora de las competencias de los empleados.

Se basa en un sistema de medición que se efectuará mensualmente, hasta un total de doce mensualidades, aplicando los factores seleccionados, subdivididos en grados o niveles de mérito.

***Subjetivo**

Al personal laboral y funcionario que venga ocupando un puesto en la Relación de Puestos de Trabajo de este Excmo. Ayuntamiento de Sevilla al cumplimiento de 20 años de servicios previos reconocidos en los términos de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre y sus disposiciones de desarrollo. Se considera que tras el transcurso de este tiempo un empleado tiene suficientemente acreditada la técnica en el desempeño de su labor

En el caso de las/los trabajadoras/es que accedan a la condición de jubilada/o parcial sin haber completado los 20 años, y para adecuar la naturaleza de la productividad a la jornada que efectivamente realizan, el tiempo de permanencia en dicha situación computará proporcionalmente a la jornada efectivamente realizada.

Método de Evaluación

Se realiza a través de la valoración en un porcentaje del valor de distintos factores:

- Progresión alcanzada por la/el funcionaria/o dentro del sistema de carrera administrativa.

9

- Especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.

Factores de evaluación

Es un modelo cualitativo de evaluación de factores, competencias o capacidades, con un ámbito temporal a medio/largo plazo que recoge la planificación y desempeño durante la carrera profesional, por lo que está orientado al desarrollo personal.

Se seleccionan factores que regulan el "cómo" del desempeño; cómo la/el empleada/o contribuye a la organización.

En el caso en el que la/el empleada/o haya cambiado de puesto de trabajo, la evaluación corresponderá a la/el evaluadora/or del puesto desempeñado en el período inmediatamente anterior. En los casos de reincorporación al PCP 1.2 desde cualquier situación que conlleve interrupción del servicio activo, se evaluará el último período desempeñado en el Ayuntamiento. En cualquier caso, la incorporación al programa requerirá que la evaluación se refiera al año completo inmediatamente anterior.

Los factores a valorar en esta subfase del Plan Corporativo de Productividad son los siguientes:

1. Conocimientos profesionales

Implican generar credibilidad en otros teniendo como base los conocimientos técnicos de su especialidad. Evalúa el grado en que la/el empleada/o posee los conocimientos necesarios para el desarrollo de su trabajo.

Criterio de evaluación: Titulación de acceso al puesto

Indicador: Grupo de clasificación del puesto

Valoración: 20 % Sueldo anual (14 mensualidades)

2. Práctica

Entendiendo por tal la que se adquiere a través del paso del tiempo en un centro de trabajo en el que se adquieren habilidades relativas al desempeño de funciones.

Criterio de evaluación: Antigüedad

Indicador: Servicios reconocidos

Valoración: 20% de los trienios

3. Habilidades profesionales

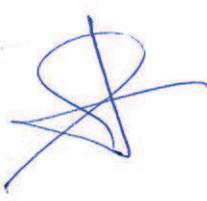
Identificándolas como aquellas acciones que se realizan durante la ejecución de la actividad en el puesto de trabajo, es decir, responden a un objetivo y, además, tienen implícito un sistema operacional que se cumple en un orden lógico y, por lo tanto, en correspondencia con normas y regulaciones que rigen la profesión.

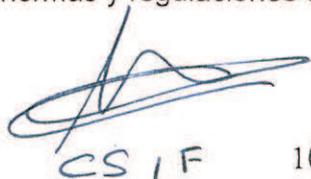
 UGT

 SAB

 SEM





 CSIF

10

 CCSS

Criterios de evaluación:

A. Preparación y responsabilidad, así como a la complejidad funcional del servicio en que está situado el puesto.

- Indicador: Nivel puesto de trabajo
- Valoración: 2,857% del complemento de destino

B. Capacidades en especial dificultad técnica, dedicación, exclusividad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad.

- Indicador: Valoración puesto de trabajo
- Valoración: % según escala porcentual del complemento específico adjunta.

4.- La valoración de los indicadores previstos en esta subfase del programa de productividad de las/los trabajadoras/es que accedan a la condición de jubiladas/os parciales, se duplicarán siempre y cuando la jornada a realizar por estas/os trabajadoras/es se concentren en períodos no inferiores al mes y/o de acuerdo con las necesidades del servicio.

Esta valoración se fundamenta en el beneficio especial que reporta al Ayuntamiento la realización concentrada de la jornada laboral de estas/os trabajadoras/es, en cuanto que su incorporación al servicio se produce en los momentos de mayor intensidad en la prestación de los servicios, valorándose especialmente la contribución de la experiencia profesional aportada por las/los mismos/as en estas condiciones de especial intensidad de acuerdo con las necesidades del servicio.

Forma de Pago

Se retribuirá el grado de desempeño alcanzado por la/el empleada/o por su aportación profesional a los 20 años de servicio en la escala y porciones que correspondan.

Se utilizará una escala de tres grupos de evaluación, debiendo adjudicarse la que mejor refleje el desempeño del evaluado durante el período de evaluación.

Los grupos para evaluar son:

- Grupo A: cuando se superan los requerimientos de la función y se logran resultados por encima de lo normal.
- Grupo B: cuando normalmente se satisfacen los requerimientos de la función y se logran resultados adecuados.
- Grupo C: cuando no alcanza a cubrir los requerimientos de la función y obtiene resultados por debajo de lo normal.

A cada posición mencionada se le adjudicará un porcentaje de retribución resultante de aplicar la siguiente escala a los indicadores establecidos, que será cuantificado y abonado en doce mensualidades:

Calificación	Grupo A	Grupo B	Grupo C
Coef.mult.	1,0368	1,03	1,02

El complemento de productividad variable resultante de aplicar la escala porcentual al rendimiento profesional será cuantificado y abonado mensualmente en las nóminas donde se reflejen dichos desempeños, debiendo la/el evaluadora/or acompañar la valoración en las categorías descritas (se adjunta como Anexo la ficha de evaluación a cumplimentar por cada evaluadora/or).

Anexo

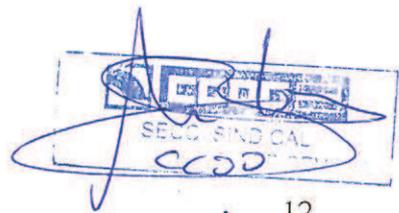
FICHA DE EVALUACIÓN

FORMULARIO		
Fecha de la Evaluación		
Apellidos y nombre		
Denominación del puesto de trabajo (PT)		
Dependencia funcional		
Periodo de evaluación	De:	A:
Jefa/e Inmediata/o		
Evaluadora/or		

1. Factor: Conocimientos profesionales	A1	A2	C1	C2	E
Grupo de clasificación del puesto					
2. Factor: Práctica					
Número de trienios	Indicar trienios				
3. Factor: Especialización y complejidad funcional					
	Indicar nivel				
Preparación y responsabilidad : Nivel del puesto					
Capacidades en el desempeño de su trabajo:	Grupo A	Grupo B	Grupo C		
Capacidad Técnica: Capacidad de concentración Capacidad de juicio					
Iniciativa					
Cooperación					
Calidad en el trabajo					
Eficacia					
Responsabilidad					
Trabajo en equipo					
Liderazgo					
	TOTAL				

[Handwritten signature]
UGT

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]



[Handwritten signature]
CSIF

[Handwritten signature]
SAB

SEGUNDA FASE (PCP 2)

Ámbito de Aplicación

***Objetivo**

Con esta fase, se busca hacer partícipes a las/los empleadas/os una vez cumplidos 20 años de servicios efectivos en el Excmo. Ayuntamiento de Sevilla, de la puesta en valor de la propia Corporación.

Valora e incentiva la aportación a la Corporación de la excelencia adquirida por las/los empleadas/os en el desarrollo de los servicios efectivos al Excmo. Ayuntamiento de Sevilla. Valora la aportación de las/los empleadas/os públicas/os, por su profundo conocimiento de esta organización, a la mejora de la prestación de servicios específicos y concretos de este Ayuntamiento.

Con esta evaluación en un tercer nivel de productividad, se pretende:

- Mejorar el funcionamiento de la organización y aumentar la satisfacción de los ciudadanos y Entidades en relación con los servicios prestados.
- Estimular una mayor eficiencia en la utilización de los recursos públicos y una mayor calidad de gestión.
- Fomentar la iniciativa, el interés y el trabajo bien hecho las/los empleadas/os públicas/os.
- Estimular el rendimiento y la productividad profesional y personal en identidad con la Corporación.
- La innovación en los procedimientos específicos y en las actuaciones inherentes al propio Ayuntamiento.

La finalidad es valorar el quehacer de las/los empleadas/os públicas/os, en virtud de su rendimiento profesional en relación con el trabajo concretamente desarrollado en esta Corporación y con sus específicas necesidades y particularidades organizacionales.

***Subjetivo**

Personal laboral y funcionario de carrera o interino una vez cumplidos 20 años de servicios efectivos en este Ayuntamiento de Sevilla con rendimientos buenos y destacados.

Para el caso de aquellos empleados que hayan accedido a la condición de jubilado parcial sin haber completado los 20 años de servicio efectivo en el Ayuntamiento de Sevilla, el cómputo del plazo se efectuará conforme se establece en el segundo componente de la primera fase PCP1.2.

Método de evaluación y factores

Se trata de un sistema de medición que se efectuará a la finalización de la carrera administrativa la/el empleada/o pública/o, siempre y cuando el fin sea con motivo del acceso a la jubilación, en cuya valoración se tomarán como referencia el desempeño de

UGT

SEM

CSIF

CSIF

13

CSIF

la/el empleada/o en la carrera administrativa evaluando su específico conocimiento y rendimiento dentro de esta organización.

Es un incentivo a la contribución al cumplimiento de los objetivos propios y metas institucionales de esta Corporación. Busca incrementar el compromiso y disminuir el absentismo y la rotación del personal entre otros.

1. Rendimiento profesional

Entendiendo por tal la aportación de la experiencia de la/el empleada/o pública/o a la organización a partir de, al menos, 20 años de servicio efectivo en el Ayuntamiento de Sevilla.

Criterio de evaluación: Servicios prestados en el Excmo. Ayuntamiento de Sevilla

Indicador:

- Grupo y Nivel de clasificación del puesto.
- Servicios reconocidos

Valoración: 20% Retribuciones básicas con aplicación de la escala porcentual que se aprueba a la carrera administrativa de la/el empleada/o.

2. Actividad extraordinaria

Evalúa el especial compromiso de la/el empleada/o pública/o en orden a la consecución de los objetivos de la Corporación como mejora a la prestación del servicio público.

Criterio de evaluación: Estar en posesión de la acreditación emitida por el Servicio de Recursos Humanos del tiempo desempeñado por la/el empleada/o en el Ayuntamiento de Sevilla sin sanción disciplinaria no cancelada.

Indicador: Valoración del puesto de trabajo

Valoración: El % del Complemento Específico aprobado en la segunda subfase de este plan de productividad, con aplicación de la escala porcentual que se aprueba a la carrera administrativa de la/el empleada/o.

3. Factores de corrección

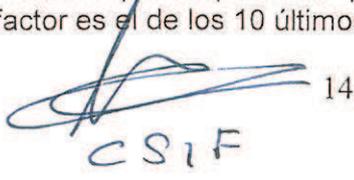
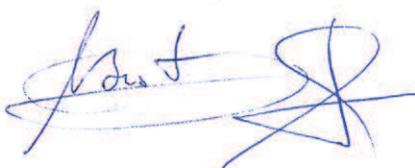
1) Factor de corrección por absentismo.

No computan como absentismo los días de asuntos propios, vacaciones y festivos, así como permiso por parto, adopción o acogimiento, paternidad, interrupción voluntaria del embarazo y violencia de género, sí todos los demás. El plazo a considerar para la aplicación de este factor es el de los 10 últimos años.

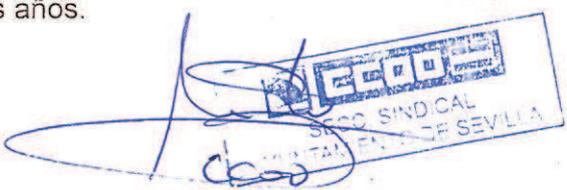
Se establece un período de carencia de 365 días, de modo que los 365 días operan como límite de exclusión de aplicación de dicho factor y, a partir de ahí, se aplica una penalización de:

6,00 €/día grupo A1/A2
5,17 €/día grupo C1/C2
4,47 €/día grupo E

2) Factor de corrección por expediente personal. El plazo a considerar para la aplicación de este factor es el de los 10 últimos años.



CSIF



14

SINDICATO SINDICAL
MAYOR DE SEVILLA



SAB

SEVILLA

Sin límite máximo de deducción, a razón del siguiente criterio:

Por cada sanción leve impuesta	0,10%
Por cada sanción grave impuesta	0,30%
Por cada sanción muy grave impuesta	0,90%

Cuando la sanción implique separación del servicio o despido procedente se perderá el derecho a la percepción del PCP2.

Las faltas anuladas por sentencia o resolución judicial no serán tenidas en cuenta

Cantidades Máximas a Abonar

Grupo A (incluye A1 y A2): 43.860.-€
Grupo C (incluye C1 y C2): 37.740.-€
Grupo E: 32.640.-€

Pago

El pago se efectuará de manera única a la finalización de la carrera profesional, siempre que se reúnan los requisitos para tener derecho al mismo.

La suma de todos los porcentajes a minorar por los factores de corrección citados (absentismo y sanciones que consten en su expediente personal) se aplicarán directamente sobre los límites máximos de 43.860€ (A1 A2), 37.740€ (C1 C2) y 32.640€ (E).

VIGENCIA

El presente plan de productividad tendrá vigencia indefinida, siendo susceptible de revisión económica anual. Su entrada en vigor tendrá lugar al día siguiente de su aprobación por el órgano municipal competente.

Por el Excmo. Ayuntamiento de Sevilla,

El Director General de Recursos Humanos.



Fdo.- Luis Partida Gómez.

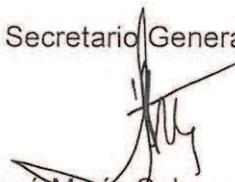
Por las Secciones Sindicales,

El Secretario General de CCOO



Fdo.- Manuel Loza García.

El Secretario General UGT



Fdo.- José María Cobano Núñez.



El representante del SPPME-A



Fdo.- Manuel Bustelo Lazpiur.

El representante de CSI-F



Fdo.- Miguel Ángel Sáenz Gómez.

Los representantes de la Coalición SAB-SEM

Fdo.- Manuel Pop Morilla y Manuel Morcillo Sánchez.

