



El lunes 01 de diciembre de 2025 se realizó pleno extraordinario y uno de los puntos tratados fueron:

3. Reconocimiento de complemento de productividad a trabajador laboral fijo.

Desde “Vecinos por Peguerinos” queremos hacer constar que:

El régimen jurídico vigente de las retribuciones de los empleados de la Administración Local:

- **Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local -LRBRL-, el RDLeg 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de disposiciones vigentes en materia de régimen local.**
- **RD 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los funcionarios de Administración Local;**
- **RD 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -**

En Castilla y León,

- **La normativa que regula los pluses de productividad para empleados públicos se encuentra en la Ley de la Función Pública de Castilla y León**
- **Decreto 59/2013, de 5 de septiembre, que regula la jornada, el horario, las vacaciones, los permisos y las licencias del personal funcionario al Servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.**

Para justificar la concesión de un plus de productividad, se deben cumplir los siguientes **requisitos**:

- **Objetivos y metas:** Se deben establecer objetivos y metas claras y medibles para el empleado, que estén relacionadas con la mejora de la eficiencia y la productividad en su puesto de trabajo.
- **Evaluación del desempeño:** Se debe realizar una evaluación del desempeño del empleado, que demuestre que ha cumplido o superado los objetivos y metas establecidos.
- **Justificación de la necesidad:** Se debe justificar la necesidad de conceder el plus de productividad, explicando cómo contribuirá a mejorar la eficiencia y la productividad en el servicio.

- **Transparencia y equidad:** Se debe garantizar que la concesión del plus de productividad sea transparente y equitativa, y que no se produzcan discriminaciones o favoritismos.

- ¿Existe un convenio colectivo o un acuerdo de empresa que regule los plus de productividad en el municipio?

En cuanto a la documentación que se debe presentar en el pleno municipal, se recomienda incluir:

- Informe de la alcaldesa: Un informe de la alcaldesa que justifique la concesión del plus de productividad, incluyendo los objetivos y metas establecidos, la evaluación del desempeño del empleado y la justificación de la necesidad.

- Documentación justificativa: Documentación justificativa, como informes de evaluación, certificados de asistencia a cursos de formación, etc.

- Propuesta de acuerdo: Una propuesta de acuerdo que incluya los términos y condiciones de la concesión del plus de productividad.

La apreciación de la productividad debe realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo, y en ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo pueden originar ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

No consideramos ajustado abonar concepto de productividad alguna si no quedan justificados según arts. 5 del RD 861/1986 y del art. 24.

“las circunstancias objetivas que pueden motivar el abono de una productividad están referidas a aspectos no tan relacionados con las tareas concretas sino más bien con la consecución de objetivos”

Respecto al modo de justificar adecuada y legalmente la percepción de este complemento de productividad, lo ordinario sería que el Pleno establezca los créditos globales, que pueden ser objeto de modificación ordinaria, respetando en cualquier caso el límite máximo del art. 7.2.b) RD 861/1986 y, además, resulta conveniente que establezca unos criterios de asignación de forma genérica, esto es, un importe global por interés e iniciativa, otro por carga de trabajo y rendimiento vinculado al cumplimiento de objetivos. Esta asignación puede hacerse con ocasión de cada presupuesto o en un acuerdo específico, previa negociación con los sindicatos en la Mesa General de Negociación. **(Nunca en un pleno extraordinario en el mes de diciembre , para un empleado particular con una cantidad de 400€ mensuales y con una duración de un año).**

Además la alcaldía debe establecer unas circunstancias objetivas para su abono, una carga de trabajo cuantificable, y unos objetivos a cumplir medibles.

Respecto a la no justificación adecuada de este complemento de productividad, entendemos que podría, en su caso, incurrir, en responsabilidad por alcance contable (reparar o indemnizar a la Administración de los daños causados en las arcas públicas), de tal manera que la Administración tiene la obligación de intentar resarcirse de los daños causados al erario , la cual puede derivarse de procedimientos o actos administrativos con incidencia en los presupuestos municipales, como pueden ser los relativos a la determinación, justificación y abono del complemento retributivo de productividad, si de ello puede concluirse que ha habido un daño a los caudales públicos.

Además creemos que este pago para un empleado particular sería una discriminación a otros empleados públicos y aquí dejo un caso concreto:

En sesión extraordinaria de Pleno el viernes 9 de Mayo de 2025 en uno de los puntos del pleno.

3. Ajuste de la nómina del personal sustituto de limpieza al SMI

- La empleada de la limpieza habitual tuvo baja médica y se contrató a una persona sustituta.
- La gestoría constató que no podían contratar a la sustituta por el sueldo de la titular porque cobraba menos del salario mínimo profesional.
- Se discutió si la titular tendría que cobrar el salario mínimo profesional, pero en el pleno posterior se nos comunicó que como la trabajadora contaba con trienios y con ellos si llegaba al salario mínimo y era legal no se le subía el sueldo. Eso sí a la sustituta que no tenía trienios su sueldo base era mayor.

No creemos que en estos momentos :

1. Que estamos pendientes de la relación de puestos de trabajo,
2. Que hace un mes se presentaron los presupuestos generales del 2025(a un mes de finalizar el año)
3. Sin objetivos propuestos para que no solo este trabajador sino todos los trabajadores del consistorio tengan la posible opción a ese plus para que no sea discriminatorio.
4. Sin que se hayan establecido circunstancias objetivas para el abono, una carga de trabajo cuantificable y unos objetivos a cumplir medibles.

Se den las circunstancias para ofrecer esta compensación, pudiendo considerar que esta acción pueda ser irregular o ilegal.