

PROPUESTA: PRP2020/1075

ÁREA: GOBIERNO INTERIOR, PROYECCION CULTURAL Y DEPORTIVA

UNIDAD: RECURSOS HUMANOS

EXPTE. RECURSOS HUMANOS -2020/2725 - 40

DON GUILLERMO LAGO NUÑEZ, SECRETARIO DE ADMINISTRACIÓN LOCAL CON HABILITACIÓN ESTATAL, EN EJERCICIO EN EL AYUNTAMIENTO DE ROQUETAS DE MAR (ALMERÍA)

CERTIFICA: que, según documentos obrantes en la Secretaría General, la JUNTA DE GOBIERNO LOCAL del Ayuntamiento de Roquetas de Mar en Sesión Ordinaria celebrada el día 17 de febrero de 2020 adoptó, entre otros, por Delegación del Sr. Alcalde-Presidente (Decreto de 25 de junio de 2019, B.O.P. de Almería Núm. 122 de 28 de junio de 2019), el ACUERDO del siguiente tenor literal:

PROPOSICIÓN relativa al Programa para la distribución de la productividad del personal objeto del Pacto Funcionario y Convenio Laboral durante el ejercicio 2020, 2021 y 2022.

Se da cuenta de la Proposición del Concejal Delegado de RECURSOS HUMANOS de fecha 12 de febrero de 2020.

1. *La JUNTA DE GOBIERNO LOCAL del Ayuntamiento de Roquetas de Mar en Sesión Extraordinaria celebrada el día 6 de febrero de 2020 adoptó, entre otros, por Delegación del Sr. Alcalde-Presidente (Decreto de 25 de junio de 2019, B.O.P. de Almería Núm. 122 de 28 de junio de 2019), el ACUERDO de dar conformidad en todos sus términos al Acta de la Mesa General de Negociación de fecha 31 de enero de 2020, entre cuyos acuerdos se plasmaba el relativo al Programa Específico de Productividad para el ejercicio 2019 y ss - en concurrencia con la Propuesta PRP2020/756-.*

CUARTO.- Programa Específico de Productividad para el ejercicio 2019 y ss.

Se da cuenta por parte del Sr. Delegado de Recursos Humanos y Empleo del siguiente Programa reglamentario para la distribución de la Productividad durante el ejercicio 2019 y siguientes, siendo del siguiente tenor literal:

“ACUERDO REGULADOR DE LOS CRITERIOS DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD DEL EMPLEADO PÚBLICO DEL AYUNTAMIENTO DE ROQUETAS DE MAR

ANTECEDENTES

1. La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en su artículo 23.3 c), recogió el concepto de productividad como aquel destinado a “retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo”, en un intento de que las distintas Administraciones articulasen mecanismos para incentivar a los empleados públicos de cara a la consecución de determinados objetivos. Si bien es cierto que dichos objetivos están vinculados, de una u otra forma, con las funciones desempeñadas respecto de sus puestos de trabajo, no lo es menos, que en ocasiones no son las propias de los referidos puestos.

2. En este marco, el Estatuto Básico del Empleado Público, fijó, como factores a tener en cuenta a la hora de desarrollar el denominado complemento de productividad, “el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultado obtenido”. Los/las trabajadores y trabajadoras que no sólo cumplen con las funciones asignadas en su correspondiente puesto y con las obligaciones que les incumben como empleado público, sino que, además, muestran una especial implicación y, por ende, contribuyen a la mejora de la eficiencia y eficacia de los servicios públicos que presta este Ayuntamiento, han de ser retribuidos por ello, como factor impulsor de la motivación del servidor público y del objetivo de mejora permanente de la actuación municipal.

3. Otro aspecto principal en la formulación de cualquier sistema de productividad es incentivar la consecución de los objetivos planteados, mediante el establecimiento de una retribución variable, cuya evaluación se realiza en base a programas previamente establecidos, y en consecuencia, su cobro depende del grado de cumplimiento de aquéllos. Por lo tanto, el complemento de productividad es inherente a los empleados que rinden por encima de lo exigible en el puesto y el complemento específico retribuye la asunción de las obligaciones del puesto. A igualdad de puesto hay igualdad de complemento específico,

pero no igualdad de complemento de productividad, porque la percepción de este último depende de la forma en la que cada trabajador desempeñe su trabajo y del nivel de cumplimiento de los objetivos marcados.

4. El Presente Acuerdo pretende implantar, en el Ayuntamiento de Roquetas de Mar, un sistema de retribución de la productividad que se ajusta con fidelidad a la normativa vigente. En base a lo anterior, las normas que a continuación se establecen, determinan un sistema de retribución de la productividad, basado en el especial rendimiento y la objetividad de evaluación, con el doble objetivo de mejorar los servicios municipales fomentando la eficacia, la eficiencia y la implicación de los/as servidores/as públicos y eliminando cualquier posible discriminación o arbitrariedad en el régimen retributivo municipal.

5. Con el objetivo de incentivar al personal municipal en años anteriores se ha venido dotando de una asignación económica en el presupuesto municipal, distribuyendo según los criterios establecidos durante el primer trimestre del ejercicio siguiente al hecho causante.

CONSIDERACIONES JURIDICAS

Partiendo de las anteriores premisas, y con la finalidad de regular todo lo relativo a la determinación y evaluación de la productividad de sus empleados públicos mediante la consecución de una serie de objetivos determinados en función de las necesidades reales de los servicios, el presente Acuerdo regula los criterios cuantificadores del Complemento de Productividad, conforme a lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, siéndole aplicable la siguiente normativa:

- Artículo 5 del RD 861/1986 sobre las retribuciones de los funcionarios públicos adscritos a la Administración Local.*
- el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.*
- el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre; y la restante normativa concordante.*
- Todo ello viene a justificar la adecuación de la norma a los principios de buena regulación previstos en el artículo 129.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, cumpliendo con ello la obligación de las Administraciones Públicas*

de actuar de acuerdo con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia, y eficiencia.

PROGRAMA DE PRODUCTIVIDAD

Artículo 0. Definición

Al no disponer de normativa autonómica que regule esta cuestión para los empleados públicos municipales, debemos de guiarnos por su parte, el artículo 27 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, establece que las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 21 del presente Estatuto. A este respecto, la propuesta de Convenio Colectivo para el personal laboral de este Ayuntamiento, recoge en su artículo 3.4, entre sus pagas complementarias, el citado complemento de productividad. De igual aplicación a los empleados públicos sujetos al régimen jurídico funcional. Las cuantías individuales del incentivo por objetivos serán públicas. El aspecto principal en la formulación de cualquier sistema de productividad es incentivar la consecución de los objetivos planteados, mediante el establecimiento de una retribución variable, cuya evaluación se realiza en base a programas previamente establecidos, y en consecuencia, su cobro depende del grado de cumplimiento de aquéllos.

Los programas de productividad que se desarrollan en el presente Acuerdo son aspectos de medición objetiva y, en la mayor parte, su evaluación está preestablecida.

El sistema de productividad que se plantea se ajusta a la normativa vigente y supone que las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo no originan, ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivas.

Artículo 1. Ámbito y objeto.

1. Es objeto del presente Acuerdo la regulación de la cuantificación y gestión del Complemento de Productividad, en atención a los principios recogidos en el artículo 24 c) del texto refundido de la Ley del Estatuto

Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en artículo 5 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, que aprueba el Régimen de Retribuciones de los Funcionarios de la Administración Local (Acuerdo éste que será de aplicación mientras aquella norma legal no encuentre desarrollo por el legislador autonómico), determinando los criterios de distribución de la cuantía global destinada por el Pleno de esta Administración Pública a retribuir el referido Complemento. La cuantía de este complemento no podrá exceder del porcentaje establecido en el artículo 7.2 b) del Real Decreto 861/1986, sobre los costes totales de personal que aparecerán determinados globalmente en el presupuesto municipal.

2. El presente Acuerdo es de aplicación al personal objeto de aplicación del Pacto/Convenio en su artículo 0.2. (BOP nº 210 de 30 de octubre de 2015) dentro de los principios de Igualdad y no discriminación.

3. El complemento de productividad está destinado a retribuir el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el empleado público desempeña su trabajo, tal y como establece el artículo 24 c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

4. La percepción de este complemento debe asignarse de modo individual, sin que quepa su reconocimiento y abono a categorías o grupos de empleados públicos, no tiene carácter consolidable y en ningún caso implicará derecho alguno a su mantenimiento y no originará ningún tipo de derecho individual respecto a valoraciones correspondientes a períodos sucesivos.

5. Cada empleado público sólo podrá optar por un CP si es que, por razón de su cargo o funciones, un departamento tuviera reglamentado o acordada la concesión de un complemento independiente y específico de dicho área, concejalía o delegación. De esta forma, podrá elegir el que entienda más beneficioso en su realidad y circunstancias, a excepción de la concedida en el cumplimiento de la Disposición Adicional II de este Acuerdo. En caso de no optar, siempre se aplicará el correspondiente al presente Acuerdo.

Artículo 2. Del complemento de productividad y sus conceptos

1. El Complemento de Productividad descrito en el artículo 5.2 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, está

destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo.

2. Se entiende por objetivo, aquella acción o programa que, previamente definido por el órgano competente, debe ser desarrollado y/o ejecutado por el empleado público afectado.

3. Se entiende por rendimiento en el desempeño, la obtención, por el empleado público afectado, del resultado esperado, con proporción entre dicho resultado obtenido y los medios empleados para su consecución.

Artículo 3. Criterios, cuantificación y asignación Complemento Productividad.

A efectos de valoración del Complemento de Productividad se tendrá en cuenta los siguientes factores:

Factor Previo Determinante. Disponibilidad. Será este un factor objetivo y decisorio ya que la disponibilidad del empleado público determinará el porcentaje del CP que le corresponda. Es decir, sobre la totalidad de las horas de la jornada anual vigente en cada ejercicio se determinará el porcentaje que cada empleado ha ejecutado en su jornada de forma fehaciente.

Factor 1. Especial rendimiento. Cumplimiento de los objetivos marcados, así como eficacia y eficiencia por parte del trabajador en el desarrollo de las funciones y calidad en su desempeño.

Factor 2. Actividad y dedicación extraordinaria. Su valoración se realizará en función del esfuerzo extraordinario realizado por el empleado público, o por su disponibilidad ante las necesidades del servicio.

Factor 3. Interés o iniciativa. Apreciado directamente en el desempeño del correspondiente puesto de trabajo, como la capacidad por parte del empleado público para asumir trabajo extraordinario, nuevas tareas o responsabilidades, capacidad de resolución de problemas, o contribuir con ideas o propuestas innovadoras.

Artículo 4. Evaluación del Complemento de Productividad (CP) y su cálculo.

A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se establece un baremo al que se ajustará la asignación del CP para cada empleado público para su concesión:

1. Supuesto A. Cuando el funcionario reúna el desempeño de su puesto de trabajo simultáneamente los tres factores constitutivos del CP, la cuantía a percibir anualmente será el porcentaje íntegro sobre el factor determinante de la cuantía asignada en concepto de este complemento para cada empleado público.

2. *Supuesto B. Cuando el funcionario reúna el desempeño de su puesto de trabajo simultáneamente dos factores constitutivos del CP, la cuantía a percibir anualmente será el 66 por ciento sobre el factor determinante de la cuantía asignada en concepto de este complemento para cada empleado público.*

3. *Supuesto C. Cuando el funcionario reúna el desempeño de su puesto de trabajo un solo factor constitutivo del CP, la cuantía a percibir anualmente será el 33 por ciento sobre el factor determinante de la cuantía asignada en concepto de este complemento para cada empleado público.*

A modo de aclaración sobre el cálculo del CP de cualquier empleado siguiendo las indicaciones marcadas por este Acuerdo, primero se calculará el porcentaje de horas anuales que dicho trabajador ha realizado en el cómputo de su jornada legal vigente a realizar según la legislación vigente. Una vez se ha determinado este porcentaje, se analizará en que supuesto se encuadra siguiendo este artículo 4. Será entonces, cuando sobre la cantidad asignada a cada trabajador se calculará su porcentaje de disponibilidad, y sobre el resultante el porcentaje del supuesto en el que haya sido evaluado.

Artículo 5. Tramitación del Complemento de Productividad (CP).

El abono de la productividad se realizará en pago único en la nómina del mes de marzo de cada anualidad, salvo en situaciones especiales o extraordinarias que deberán acordarse en Junta Local de Gobierno, previa consulta y negociación colectiva en Comisión de Seguimiento del Pacto/Convenio.

El procedimiento será el siguiente:

1. *Cada Área de Gobierno u órgano administrativo configurará una comisión presidida por el concejal delegado, con carácter específico, y los responsables funcionariales que formularán propuesta de asignación del CP de la totalidad de empleados insertados en la citada Área completando los informes y propuestas que recoge en sus anexos este Acuerdo y encuadrando a cada empleado en el supuesto A, B o C según la decisión colegiada adoptada.*

2. *Para el análisis de aquellos responsables de Área insertados en las comisiones evaluadoras, el concejal con carácter específico presidirá una segunda comisión conformada por el resto de delegados genéricos. Será esta comisión quién evalúe a cada responsable dependiente de la concejalía en cuestión siguiendo los modelos para informes y propuestas que recoge en sus anexos este Acuerdo y encuadrando a cada empleado en el supuesto A, B o C según la decisión colegiada adoptada.*

Una vez esté determinado en que supuesto está insertado cada empleado público:

1. En los cinco primeros días hábiles del mes de febrero, el/la Concejal/a Delegado/a de cada área de gobierno remitirá al Delegado/a de Recursos Humanos sus propuestas de aplicación relativas al año anterior, junto con las acreditaciones y los informes de evaluación motivados de los responsables indicados en el artículo anterior y las propuestas de gastos correspondientes.

*2. La Delegación de Recursos Humanos, procederá del siguiente modo:
Recabará todas las propuestas*

a. Comprobará que se ajustan a lo dispuesto en las presentes normas y demás normativa de aplicación y que tienen reflejo en las aplicaciones presupuestarias.

b. Calculará el porcentaje sobre el factor determinante (Disponibilidad) para de esta forma calcular el valor individualizado de cada empleado.

c. Incluirá todas las propuestas y su documentación anexa en el expediente de la nómina correspondiente a fiscalizar por la Intervención Municipal correspondiente al mes de marzo de cada anualidad.

En el supuesto de disconformidad de la Delegación de Recursos Humanos por incumplimiento de las presentes normas o de la restante normativa que le sea de aplicación, o en caso de necesidad de aclaraciones o de aportación de documentación, lo pondrá en conocimiento de la Delegación a la que corresponda, al objeto de su subsanación. Y se incluirá tal propuesta subsanada en el mes siguiente.

Artículo 6. Presupuesto.

La cuantía final a asignar estará condicionada por la cantidad consignada presupuestariamente para dicho complemento con carácter anual por el órgano competente. Esta cantidad será negociada con las organizaciones sindicales en Mesa General y siempre cumplirá con la normativa vigente a razón de Regla de Gasto, Masa salarial y demás ordenamiento jurídico y limitaciones presupuestarias que establezcan las leyes vigentes en esta materia.

De esta forma, para el presupuesto del ejercicio 2020 se dispone una cantidad de 360 euros por trabajador, en el de 2021 ascenderá a 440 euros

y en el de 2022, la cantidad será de 500 euros. A partir de ese momento se renegociará dichas cantidades a partir del último importe fijado.

Artículo 7. Derechos consolidados

- 1. En ningún caso las cuantías asignadas por CP durante un periodo de tiempo originarán derechos individuales respecto, primero, a consolidación de cantidad alguna para sucesivos ejercicios, y segundo, en valoraciones para años posteriores.*
- 2. Los presentes sistemas y mecanismos de asignación de CP al personal del Ayuntamiento de Roquetas de Mar entrarán en vigor al día siguiente de su aprobación definitiva tras ser publicado en el Portal de Transparencia y en el Boletín Oficial de la provincia de Almería. Se podrán reconocer efectos retroactivos de las presentes reglas con respecto a las productividades cuyo desempeño se haya realizado en el ejercicio presupuestario 2019 para ser sufragado en marzo de 2020.*

Artículo 8. Publicidad

El número y las cantidades que perciban en concepto de productividad, anualmente serán de conocimiento público, tanto para la plantilla municipal, como para los representantes sindicales (Comité de Empresa o Junta de Personal), en los términos y conforme al régimen de protección de los datos de carácter personal previsto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Artículo 9. Vigencia

Estará condicionada a cualquier modificación que se pueda realizar de los criterios generales establecidos en las bases de Ejecución del Presupuesto Municipal, en cuyo caso, deberá negociarse uno nuevo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL I. DEFENSA JURÍDICA

Es necesaria la introducción de un modelo de productividad adicional por cumplimiento de objetivos que se encuentre ligado a los resultados que se obtengan en los procedimientos judiciales en los que se encuentre afecto como parte el Ayuntamiento de Roquetas de Mar. Este modelo propuesto,

de configuración variable del complemento de productividad, irá ligado en función del trabajo desempeñado y los resultados obtenidos.

Siendo conscientes de la carga de trabajo que pesa sobre la Defensa Jurídica Municipal, así como de los exitosos resultados de dicho trabajo durante la última década, se hace necesario el impulso de un CP que incentive las acciones jurídicas necesarias e imprescindibles para mantener los resultados obtenidos hasta el momento.

La fórmula tiene en cuenta los siguientes parámetros:

1. Los ingresos efectivos y reales en las arcas municipales que se realicen en concepto de "honorarios de Letrado" en los distintos procesos judiciales cuando la otra parte resulta condenada en costas, disminuidos en las cantidades que en semejante concepto pague el Ayuntamiento de Roquetas de Mar cuando la condena en COSTAS recae sobre ellos.

1. *Superar el 60 % en litigios ganados sobre los que deben considerarse terminados y que tengan como parte implicada este Ayuntamiento.*

Los tramos sobre las costas efectivamente abonadas al Ayuntamiento de Roquetas de Mar, atendiendo a lo expresado, se contraen a los siguientes:

<i>Desde</i>	<i>Hasta</i>	<i>Cantidad a cobrar</i>
<i>0</i>	<i>5.000</i>	<i>1.700 €</i>
<i>5.000</i>	<i>10.000</i>	<i>3.500 €</i>
<i>10.000</i>	<i>15.000</i>	<i>5.200 €</i>
<i>15.000</i>	<i>20.000</i>	<i>7.800 €</i>
<i>+ 20.000</i>		<i>9.200 €</i>

En todo caso, siempre con estricto cumplimiento de lo establecido en la normativa legal actualizada en cuanto a los límites a la cuantía global de los complementos específicos, de productividad y gratificaciones.

DISPOSICIÓN ADICIONAL II. ACTIVIDAD PÚBLICA EN ÓRGANOS COLEGIADOS.

La participación activa de empleados públicos en órganos colegiados de la administración (exclusivamente Comisiones Informativas) requiere de una especial dedicación y aportación adicional y complementaria dentro de la jornada ordinaria de dichos funcionarios. Siendo éste un hecho evidente, no es menos cierto, que no está recogido en ningún puesto valorado dentro de las funciones aprobadas en la VPT del Ayuntamiento de Roquetas de Mar.

Dado el mencionado carácter excepcional de las referidas asistencias es conveniente que dichas asistencias a sesiones de las Comisiones Informativas se configuren en el seno del CP al considerarse como funciones extraordinarias dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

Tomando en consideración lo expuesto, se fija en 138 euros la redacción y confección administrativa y electrónica de cada acta. Dicha cantidad será dividida a razón de 85 euros para el secretario titular de la Comisión y 53 para el administrador o colaborador administrativo que, en su caso, se requiriese de apoyo a la tramitación. Si en algún caso, se produjese una modificación de la Valoración de Puestos de Trabajo y en alguno de ellos se valorase la redacción de Actas, esta Disposición quedaría derogada.

De igual forma, si estas funciones, en algún momento fueran desarrolladas por un Habilitado/a Nacional también dejaría de abonarse las citadas cantidades adscritas al cargo de secretario titular por ser competencia directa y estar recogida de esta forma en la legislación vigente dentro del puesto en cuestión."

Se inicia la deliberación tomando la palabra los miembros asistentes a la Mesa, y tras explicar los motivos y fundamentos para la realización de este reglamento interno para la distribución de la productividad, tanto por el Delegado como por el Técnico de Recursos Humanos.

Se hace constar en el acta a instancias de Sra. Berenguer Rivas por solicitarlo de forma expresa y por escrito: que manifiesta su disconformidad con el Reglamento de Productividad aportado a la MGN el día 31/01/2020 por considerar que no ha sido consensuado ni negociado y

la existencia de diferencias de gran importancia en la distribución de la misma. Igualmente, solicita se quede sobre la mesa hasta después de las elecciones sindicales.

Demás detalles no los hago constar, porque en el apartado de ruegos y preguntas se recogen de forma expresa nuevamente, igualmente, mediante escrito presentado en unidad de acto.

Por la Presidencia se somete a votación de los sindicatos presentes el referenciado Programa de distribución de productividad, resultando informado favorablemente por unanimidad de todos los Sindicatos: SAF, CCOOO, UGT, UPLBA-R y CSIF., por lo que, se llevará a la Junta de Gobierno Local, previa fiscalización del mismo, sí lo precisase, para que adopte con el superior criterio la decisión que proceda en Derecho.

Igualmente, antes de remitir el listado de la productividad del presente ejercicio a la aprobación para su abono en el mes de marzo, se dará cuenta del mismo a la Mesa General de Negociación para oír su parecer. A la presente acta se unen como Anexo I y II, respectivamente, los formularios para la valoración de factores de los empleados y la propuesta de asignación de productividad.

2. *Finalizado el periodo de exposición al público (B.O.P. Núm. 7 de fecha 13 de enero de 2020), y no habiéndose presentado alegación alguna a la aprobación inicial del Presupuesto Municipal para el ejercicio 2020, éste se elevó a definitivo mediante Decreto de la Alcaldía-Presidencia de fecha 4 de febrero de 2020, inscrito en el Libro de Resoluciones con el Número 2020/742. Por lo ello está publicado el Presupuesto Municipal del Ejercicio 2020, conforme establece el artículo 169.3 del R.D.L. 2/2004, de 5 de marzo, en el Boletín Oficial de la Provincia y en la página web del Ayuntamiento para su definitiva entrada en vigor - BOPA. Número 25 de fecha 6 de febrero de 2020-. Para esta cuestión se estará a lo establecido en la estipulación 23.3 de las Bases de Ejecución de Presupuesto.*

3. *Consta en el expediente, acuerdo de la JGL de fecha 12 de noviembre de 2019. PRP 2019/7245, relativa a aprobación de un Programa Específico de Productividad para el Servicio Administración Tributaria mediante la Formación de un grupo de mejora de los resultados de Gestión y Recaudación Tributaria.*

4. *Consta en el expediente, acta de la Mesa General de Negociación (MGN) de fecha 31.1.2020, de la que se dió cuenta a la JGL el día 06.02.2020, aprobándose en todos sus términos el acta de la sesión de la MGN de fecha 04.11.2019, entre los que se estableció la negociación de las cantidades orientadas a la productividad con carácter general.*

5. *Atendiendo que los expedientes de contenido económico existe la obligación de trasladarlos previamente al órgano de Intervención para que surtan efectos, con fecha 11 de febrero de 2012, la TAE, Rama Económica y de Gestión Presupuestaria, se devuelve el expediente por no proceder su fiscalización.*

Por cuanto antecede esta Concejalía-Delegada en virtud de las atribuciones conferidas mediante Decreto de 25 de junio de 2019 (BOP de Almería número 122 de 28 de junio de 2019), por el que se le delegan las atribuciones sobre diversas materias, propone a la Junta de Gobierno Local la adopción del siguiente ACUERDO:

PRIMERO.- Aprobar la Propuesta referenciada en todos sus términos, relativa al Programa General de Productividad para todos los Servicios administrativos establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo del ejercicio 2019, atendiendo a la mejora de los resultados de gestión pública, a nivel organizacional y funcional, conforme al organigrama del Ayuntamiento de Roquetas de Mar.

SEGUNDO.- Aprobar los objetivos de los Servicios del ejercicio 2020 contenidos en el Programa adjunto a la Propuesta citada.

La JUNTA DE GOBIERNO ha resuelto APROBAR la Propuesta en todos sus términos.

Y para que así conste y surta los efectos indicados en el presente acuerdo, expido la presente con la salvedad establecida en el artículo 206 del R.O.F., y a reserva de los términos en que resulte aprobada el Acta correspondiente.



El presente documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con lo establecido en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, por el funcionario público y con el visto bueno de la autoridad en la fecha que se indica al pie del mismo, cuya autenticidad e integridad puede verificarse a través de código seguro que se inserta.