



Excmo. AYUNTAMIENTO DE



UNIDAD DE PERSONAL  
REGIMEN INTERIOR

**ANEXOS A LA R.P.T.**

**A) NIVELES DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO Y CUANTÍA:**

<b>NIVEL</b>	<b>CUANTIA (importe en euros)</b>
E9	21.690,76
E8	17.618,86
E7	14.304,96
E6	11.292,54
E5	8.969,24
E4	7.327,18
E3	5.814,62
E2	5.061,42
E1	4.559,38
ES	14.136,08
EO	13.812,40
EP	11.332,44

**B) COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD:** El Complemento de Productividad alcanzable se abonará, una parte, mensualmente en doceavos del importe asignado al puesto por este concepto, y el resto al final del ejercicio correspondiente, suspendiéndose su abono, parcial o totalmente durante un mes o varios, cuando medie propuesta negativa, sometida a dictamen de la Comisión Informativa de Régimen Interior e informados previamente los órganos de representación de los trabajadores. La procedencia del mantenimiento o supresión parcial o total de dichos abonos mensuales será en función del interés en el desempeño del puesto, apreciado este en base a:

- Puntualidad.
- Absentismo.
- Presencia en el puesto.
- Errores y sus riesgos derivados.
- Cumplimiento de objetivos operativos propuestos por el responsable inmediato.
- Diligencia en el seguimiento de directrices.
- Control de puestos dependientes
- Cualquier otro aspecto que razonadamente concurra a fundamentar la existencia o ausencia de un adecuado desempeño del puesto.

Para que la escala de retribuciones sea coherente con los requerimientos de los puestos, el sistema de determinación anual de una parte del Complemento de Productividad se establecerá en función de las retribuciones complementarias asignadas a cada puesto de trabajo en concreto y de la retribución media correspondiente al intervalo retributivo en el que se sitúe el puesto. Su percepción íntegra estará condicionada a la falta de ausencia al trabajo por cualquier causa, dado el carácter de este complemento.

1. No se considerarán como falta al trabajo los días que se determinen como no laborables en el calendario laboral:

- Fiestas.
- Compensación fiestas locales.
- Vacaciones anuales.
- Asuntos particulares.
- Compensación horaria derivada del Plan de Formación.
- Horas sindicales reglamentarias.
- Permisos por maternidad.
- Ausencias por permisos oficiales.

2. Se consideran como falta al trabajo, a efectos del cálculo, la no asistencia por las siguientes causas:

- Enfermedad (con o sin hospitalización).
- Accidente (con o sin hospitalización), salvo las excepciones contenidas en el Anexo específico para la Policía Local.



Excmo. AYUNTAMIENTO DE



- Reducción de jornada sin retribución.
- Ausencias no relacionadas en el punto anterior.

La falta injustificada al trabajo supondrá la no percepción de productividad por este concepto, sin perjuicio de cualquier otra medida, incluso disciplinaria, que se pudiera adoptar.

Para el cálculo, se procederá a dividir la productividad anual entre el número de días que hay que trabajar y el resultado se multiplicará por el número de días de ausencia.

3. En el caso de los niveles retributivos IX, VIII, VII, VI y S, además de lo especificado en los dos puntos anteriores, se aplicará un porcentaje de reducción en la cuantía de percepción anual, con el siguiente detalle:

NIVEL	% DE REDUCCIÓN
IX	20
VIII	15
VII	10
VI	5
S	5

La procedencia del mantenimiento o supresión parcial o total de dichos porcentajes de reducción será en función del interés en el desempeño del puesto, apreciado este en base a:

- Puntualidad.
- Presencia en el puesto.
- Errores y sus riesgos derivados.
- Cumplimiento de objetivos operativos propuestos por el responsable inmediato.
- Diligencia en el seguimiento de directrices.
- Control de puestos dependientes
- Cualquier otro aspecto que razonadamente concurra a fundamentar la existencia o ausencia de un adecuado desempeño del puesto.

En el caso de los Subinspectores de la Policía Local, el mantenimiento o supresión parcial o total de dicho porcentaje (5%) de la cuantía total percibida en concepto de productividad anual que les corresponda, estará en función del cumplimiento de la dedicación que les resulte exigida siguiendo los principios de necesidad, y en calidad de jefes del servicio policial.

**C)** Así mismo, los puestos de trabajo que tienen asignado un incremento del C. de Productividad para compensar cómputos horarios anuales superiores al establecido con carácter general para el personal, exigido por las peculiaridades del servicio, son los que a continuación se relacionan. Las cantidades asignadas por este concepto, dejarán de percibirse automáticamente si por cualquier circunstancia la prestación del servicio pasara a prestarse en el cómputo horario establecido con carácter general para el personal y, en todo caso, si el empleado cambia de puesto.

Igualmente, si el número de horas en cómputo anual establecido con carácter general para el personal se incrementara en cumplimiento de norma estatal o autonómica, dicho incremento se detraerá de la cuantía a realizar con cargo al incremento del complemento de productividad, con deducción proporcional de la cuantía económica.

Las cuantías reseñadas en el cuadro siguiente son las vigentes en el 2012, siendo incrementadas en el porcentaje que determine la LPGE en cada ejercicio presupuestario de los comprendidos en el ámbito temporal de este Acuerdo. Las cantidades resultantes se abonarán mensualmente en doceavos del importe asignado al puesto por este concepto.

<b>DENOMINACION DEL PUESTO</b>	<b>IMPORTE EN €.</b>
ENCARGADO COORDINADORES O.P.	4.291,20
INSPECTOR INFRAESTRUCT.,INSTAL.	4.291,20
CAPATAZ BRIGADA MANTENIMIENTO	4.291,20
INSPECTORES/COORDINADORES O. PUBLICAS	4.097,28
OFICIAL CONDUCTOR	4.097,28
OFICIALES BRIGADA MANTENTO.	3.069,36
PROTOCOLO	3.069,36

En el caso de la Policía Local, las especificidades y condiciones relativas a este concepto son las contenidas en su Anexo específico.

En el caso de los puestos del Instituto Municipal de Deportes, que a continuación se indican, las especificidades y condiciones relativas a este concepto son las contenidas en los Acuerdos de adhesión al Pacto y Convenio del Ayuntamiento de El Ejido, firmados en fecha 25 de enero de 2013:

<b>DENOMINACION DEL PUESTO</b>	<b>IMPORTE EN €.</b>
ORDENANZAS I.M.D.	4.444,32
OFICIAL IMD	4.444,32
COORDINADORES I.M.D.	2.769,96
ATENCION Y MANTENTO C.P. IMD	3.003,84



Excmo. AYUNTAMIENTO DE



**D)** Existen algunos puestos de trabajo que desempeñan su jornada de trabajo de forma partida, con horario flexible, con jornada especial o en turnos rotativos. Dichos puestos figuran en la R.P.T. con las siguientes claves:

P = Jornada partida: Es la que se realiza en dos períodos, con una interrupción entre ambos de, al menos, una hora.

F = Horario flexible: Es el que tiene un período con comienzo y final variables.

T = Turnos rotativos: Es la que se presta para ocupar sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo, implicando la necesidad de llevarla a cabo en horas diferentes en un período determinado.

I = Intensiva: Es la que se realiza sin interrupción entre su comienzo y el final, sin perjuicio de las pausas que estén establecidas.

E = Especial: Es la que reúne una serie de particularidades en razón del trabajo que se presta y cuyas características no tienen encaje en las modalidades establecidas en las jornadas anteriores. Podrá prestarse de lunes a domingo con los descansos que establece la Ley.

**E)** De acuerdo con la legislación vigente, se indican en la R.P.T. los puestos que han de ser desempeñados por personal funcionario, por personal laboral y, en su caso, eventual.

**F)** En el caso de encontrarse vacantes (por no haberse cubierto en concurso nacional o por interinidad) los puestos cuyas funciones están reservadas a funcionarios con habilitación nacional, tales funciones serán desempeñadas por funcionarios de la Corporación designados por la Alcaldía-Presidencia para la sustitución temporal.