

**A C T A de la reunió
del Consell Rector
del Museu de Badalona**

Núm. sessió: 5/2022

Caràcter: ordinari

Data: 22 de juliol de 2022

Horari: de les 10,05 h a les 10:29 h

Lloc: cinquena planta del Museu de Badalona

Assistents:

Vicepresidenta

Anna M. Lara Carmona

Vocals

Consellers/es

Rosa Bertran Bartomeu

Miguel Ángel Aguayo Pey

José Luis Díaz Torrevejano

Antonio Flores Fernández de Córdoba

Carme Martínez Ruzafa

Daniel Villalaín Sanz

Jordi Casals Garí (arriba quan es tracta el punt tercer de l'ordre del dia)

Membre d'Honor

Joan Villarroya i Font

Directora

Margarida Abras i Pou

Secretària

Elena Leal Beltrán

HAN EXCUSAT LA SEVA ASSISTÈNCIA EL SR. JUAN FERNÁNDEZ BENÍTEZ, RAFAEL LAMUEDRA ZAFRA.

EL SR. JORDI CASALS GARÍ ARRIBA AL PUNT TERCER DE L'ORDRE DEL DIA.

ORDRE DEL DIA:

1. LECTURA I APROVACIÓ, SI S'ESCAU, DE L'ACTA DE LA SESSIÓ ANTERIOR, DE DATA 8 D'ABRIL DE 2022.

2. APROVAR FER EXTENSIU ALS TREBALLADORS DEL MUSEU DE BADALONA, PER AL PERÍODE 2022-2023, L'ACORD DEL PLE DE L'AJUNTAMENT DE DATA 26 D'OCTUBRE DE 2021, RELATIU A LA MODIFICACIÓ DE L'ACORD PER A L'APROVACIÓ, PER ALS EXERCICIS 2021 A 2023, DEL CÀLCUL DEL CRITERI ESPECIAL RENDIMENT, ER, DEL COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT (TRAM 1 I TRAM 2) EN CONDICIONS EQUIVALENTS PEL QUE FA AL PROCEDIMENT A SEGUIR DE VALORACIÓ DELS INDICADORS DE PRODUCTIVITAT I TAMBÉ PEL QUE FA A LES QUANTIES A PERCEBRE (EXP. NÚM. PER-021/22).

3. APROVAR EL REONEIXEMENT EXTRAJUDICIAL DE CRÈDIT DE LES OBLIGACIONS RELATIVES AL SERVEI DE NETEJA DE LES DEPENDÈNCIES DEL MUSEU. (EXP. NÚM. 92/D-27/18).

4. RENDICIÓ, APROVACIÓ DE LA PROPOSTA INICIAL I TRAMESA A L'AJUNTAMENT DELS ESTATS DELS COMPTES ANUALS 2021 DEL MUSEU DE BADALONA (EXP. PRE-001/22).

PROPOSICIONS URGENTS
PRECS I PREGUNTES.

DESENVOLUPAMENT DE LA SESSIÓ:

1. LECTURA I APROVACIÓ, SI S'ESCAU, DE L'ACTA DE LA SESSIÓ ANTERIOR, DE DATA 8 D'ABRIL DE 2022.

La Secretària dona compte de l'acta de la sessió del Consell anterior, celebrada el dia 08 d'abril de 2022, que és trobada conforme i A P R O V A D A per UNANIMITAT.

2. APROVAR FER EXTENSIU ALS TREBALLADORS DEL MUSEU DE BADALONA, PER AL PERÍODE 2022-2023, L'ACORD DEL PLE DE L'AJUNTAMENT DE DATA 26 D'OCTUBRE DE 2021, RELATIU A LA MODIFICACIÓ DE L'ACORD PER A L'APROVACIÓ, PER ALS EXERCICIS 2021 A 2023, DEL CÀLCUL DEL CRITERI ESPECIAL RENDIMENT, ER, DEL COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT (TRAM 1 I TRAM 2) EN CONDICIONS EQUIVALENTS PEL QUE FA AL PROCEDIMENT A SEGUIR DE VALORACIÓ DELS INDICADORS DE PRODUCTIVITAT I TAMBÉ PEL QUE FA A LES QUANTIES A PERCEBRE (EXP. NÚM. PER-021/22).

La Direcció explica la proposta d'aprovar fer extensiu als treballadors del Museu de Badalona l'Acord del Ple de l'Ajuntament de data 26 d'octubre de 2021, relatiu a la modificació de l'acord per a l'aprovació del càlcul del criteri especial rendiment, del complement de productivitat (TRAM 1 i TRAM 2), en els següents termes:

« Antecedents

I.- En data 27 de juny de 2022 la Directora i la Secretària delegada del Museu de Badalona van emetre el següent informe:

“Antecedents:

1. En data 22 de desembre de 2015 el Ple de l'Ajuntament de Badalona va aprovar l'acord formalitzat entre la seva representació i la de les organitzacions sindicals que integren la Mesa General de Negociació en data 17 de desembre de 2015, on s'establien els criteris d'assignació individual del complement de productivitat especial rendiment per a l'exercici 2016.

2. Atès que en data 29 de novembre de 2016 el Ple de l'Ajuntament va ratificar l'acord entre les representacions de l'Ajuntament i de les representacions sindicals amb majoria a la Mesa General de Negociació de data 8 de novembre de 2016, pel que fa a la modificació del criteri d'especial rendiment, ER del complement de productivitat, aprovat per acord de Ple de data 22 de desembre de 2015, amb la introducció d'un segon tram vinculat al grau d'assoliment dels objectius assignats als programes del Pla d'actuació municipal PAM, en el desenvolupament del Pla de Govern 2015-2019, durant el segon semestre de 2016 i per l'exercici 2017, per a la implementació gradual de l'avaluació del compliment a l'Ajuntament de Badalona.

3. Acord de Ple de data 26 d'octubre de 2021 que ratifica l'acord entre les representacions de l'Ajuntament de Badalona i les organitzacions sindicals Plataforma Sindical Unitària (PSU), Sindicat Professional de Polícies (SFP) i Unió General de Treballadors (UGT), presents a la Mesa General de Negociació conjunta constituïda a l'efecte.

4. Informe de la Intervenció municipal en relació amb l'esmentat acord de Ple.

5. Atès que el Museu de Badalona com a forma de gestió directa de les competències municipals i depenent de l'Ajuntament de Badalona, resulta part integrant de l'organització municipal i, consegüentment dels programes i les línies estratègiques d'actuació del govern municipal que des de maig del 2020 s'estan portant a terme des de l'Ajuntament per acreditar el rendiment i la productivitat dels treballadors municipals, objectius que també es troben definits al Programa anual del Museu.

6. Atès que personal al servei del Museu de Badalona que realitza funcions d'administració i serveis de l'organisme autònom, desenvolupa unes tasques anàlogues a les del personal de l'Ajuntament i la resta d'Organismes autònoms municipals.

7. Atès que l'assignació econòmica per dur a terme la pròrroga de la fórmula de càlcul del criteri Especial Rendiment ER del complement de productivitat dels treballadors del Museu de Badalona per a l'exercici 2022 tindrà un valor màxim de 51.195,29 euros.

Atès que s'informa que hi ha consignació pressupostària suficient, via vinculació per continuar la tramitació de l'expedient i que no se superen els crèdits màxims a destinar a complement de productivitat, d'acord amb l'article 175 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals:

Pressupost 2022	
Total retribucions anuals	690.646,14
Retribucions personal eventual	55.676,36
Retribucions bàsiques	256.356,81
Complement de destí	124.753,72
Diferència	253.859,25
Límit productivitat (30% de la diferència)	76.157,78
Productivitat compromesa anterior (prol. Jornada + ER mensual)	24.674,52
Import expedient	51.195,29
Marge restant de productivitat	287,96

Fonaments de dret:

1. En relació amb la Mesa General de Negociació conjunta i el procediment.

1. Negociació col·lectiva duta a terme en el si de la Mesa General de Negociació conjunta constituïda conforme a l'article 36.3 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TR-EBEP) pels representants de l'Ajuntament de Badalona i pels de les organitzacions sindicals PSU, SFP i UGT, materialitzades en l'acord marc de data de 26/05/2016.

2. Conforme a l'article 38 del TR-EBEP en relació amb l'article 52.2 j) del Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la Llei Municipal i de Règim local de Catalunya, és necessari, per tal que aquest acord resulti vàlid i eficaç, sigui aprovat expressa i formalment per l'Ajuntament Ple.

3. En relació amb les matèries objecte de negociació.

La mesa comuna al personal funcionari i laboral és competent per negociar totes aquelles matèries i condicions de treball comunes al personal funcionari, estatutari i laboral de la corresponent Administració local (art. 36.3 EBEP), això és, aquelles matèries o condicions de treball del personal funcionari i laboral que rebin un tractament unitari i, fins i tot, paral·lel a l'EBEP i a altres normes administratives.

Consegüentment, la mesa comuna negociarà les següents matèries:

- a) Els criteris generals en matèria de plans i instruments de planificació de recursos humans, sistemes de classificació de llocs de treball, ofertes d'ocupació pública, accés i avaluació del desenvolupament.
- b) L'increment de les retribucions del personal al servei de l'Administració corresponent
- c) La formació contínua.
- d) La salut laboral.
- e) Els plans de previsió social complementària.

Aquestes matèries, que constitueixen el «nucli dur» del règim estatutari de l'empleat públic, estan regulades al TR-EBEP per normes comunes al personal funcionari i laboral i, per tant, permeables a la relació del treball públic.

Quant al procediment de negociació de les meses comunes al personal funcionari i laboral, aquest haurà d'ajustar-se a les previsions de l'EBEP.

4. Finalment, en relació amb els pactes i acords.

L'article 38.8 del TR-EBEP preveu que els pactes i acords que, de conformitat amb allò que estableix l'article 37, continguin matèries i condicions generals de treball comunes al personal funcionari i laboral, tindran la consideració i els efectes previstos en aquest article per als funcionaris i, en l'article 83 de l'ET, per al personal laboral. Així doncs, es reconeix la naturalesa jurídica dual dels pactes i acords assolits en aquests tipus de meses de negociació, sense que s'exigeixi que es formalitzin en instruments de negociació separats.

Les condicions de treball establertes en els pactes o acords comuns s'aplicaran directament als funcionaris i personal laboral, sense necessitat de ser incorporades als pactes o acords o als convenis col·lectius, la qual cosa significa que, després de la subscripció del pacte o acord comú, no s'ha d'obrir una segona fase de negociació en el si de la mesa de negociació específica dels funcionaris o en la comissió negociadora, que es veuran jurídicament impedides d'alterar-les.

5. Els límits a la negociació en matèria retributiva

Segons l'article 37.1 del TREBEP "seran objecte de negociació, en el seu àmbit respectiu i amb relació amb les competències de cada Administració pública i amb l'abast que legalment sigui procedent en cada cas, les següents matèries: (...) La determinació i aplicació de les retribucions complementàries dels funcionaris".

Per tant, s'haurà de negociar col·lectivament en matèria retributiva la determinació de les concretes quanties de les retribucions complementàries que no vénen predeterminades en les lleis de pressupostos (STS de 24/09/1994).

Els límits de la normal negociació col·lectiva en matèria retributiva dels funcionaris públics estaran constituïts per:

- a) Les quanties de les retribucions bàsiques fixades anualment en la Llei de pressupostos.
- b) Els increments de les quanties globals de les retribucions complementàries fixades, anualment, en la Llei de pressupostos.
- c) L'estructura retributiva establerta a l'EBEP i referida a les retribucions bàsiques (sou i triennis) i l'estructura retributiva establerta a la corresponent Llei de cada Administració pública, referida a les retribucions complementàries.

2. Respecte de l'increment retributiu al sector públic local per a l'exercici 2022. Regla general. Les adequacions retributives singulars i excepcionals.

1. L'article 19.dos de la Llei 22/2021, de 22 de desembre, de la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per l'any 2022 fixa un increment global de les retribucions dels empleats que no podrà superar el 2% per cent en relació amb les retribucions de l'any 2021 "en termes d'homogeneïtat pels dos períodes de la comparació, tant pel que respecta a efectius de personal com a l'antiguitat del mateix".

2. La mateixa llei preveu a l'article 19.set que la limitació de l'increment màxim de les retribucions amb caràcter global (1) (article 18.Dos) i de la massa salarial (article 18.Quatre) en termes d'homogeneïtat

per als dos períodes de comparació s'ha d'entendre sense perjudici de les adequacions retributives que, amb caràcter singular i excepcional, resultin imprescindibles pel contingut dels llocs de treball, per la variació del nombre d'efectius assignats a cada programa, o pel grau de consecució dels objectius fixats.

L'article 19.set preveu, doncs, la possibilitat d'una adequació retributiva que superi aquest percentatge sempre que es donin les següents circumstàncies específiques perquè sigui una adequació "excepcional". El terme "excepcional" suposa també una especificitat concreta per la que la llei fixa tres possibles circumstàncies que avalen la singularitat i l'excepcionalitat:

* Que aquesta adequació sigui "imprescindible" pel contingut del lloc de treball. Suposa això un lloc preexistent, amb un contingut i retribució concreta que es veu afectat per una nova valoració tècnica que deriva un contingut diferent que implica una retribució superior, mitjançant una modificació de la RLT que implica una adequació retributiva.

* Que es produeixi una variació del número d'efectius de personal assignats a cada programa.

* Que l'adequació sigui imprescindible per a aconseguir els objectius fixats al programa.

3. Pel que fa al complement de productivitat: concepte i regulació.

1. El complement de productivitat, amb caràcter general, és el que retribueix l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o la iniciativa amb què el funcionari desenvolupa el seu treball.

2. L'article 24 lletra c del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TR-EBEP) estableix com a factor retribuïble el grau d'interès, d'iniciativa o d'esforç aplicat al desenvolupament del lloc de treball o al rendiment o resultats obtinguts en el mateix. Amb això pretén que cada Administració determini per a cada branca, sector i nivell dels seus empleats públics les formes d'avaluació, els criteris a tenir en compte i les seves conseqüències, favorables o desfavorables, en relació amb la percepció del complement de productivitat.

3. En el mateix sentit, l'article 5 del Reial decret 861/1986, de 25 d'abril, pel que s'estableix el règim de les retribucions dels funcionaris d'Administració Local, regula el complement de productivitat.

4. L'article 172 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals, preveu que:

- L'apreciació de la productivitat s'ha de realitzar en funció de circumstàncies objectives relacionades directament amb l'exercici del lloc de treball i els objectius que li siguin assignats.
- En cap cas les quanties assignades per complement de productivitat durant un període de temps originaran cap tipus de dret individual respecte de valoracions o apreciacions corresponents a períodes successius.
- Les quantitats que percebi cada funcionari per aquest concepte seran de coneixement públic, tant dels altres funcionaris de la Corporació com dels representants sindicals.
- Correspon al Ple determinar en el pressupost la quantitat global destinada a l'assignació de complement de productivitat als funcionaris, amb el límit màxim del 30% de la massa retributiva.
- Correspon a l'alcalde o president la distribució d'aquesta quantia entre els diferents programes o àrees i l'assignació individual del complement, amb subjecció als criteris que, si s'escau, hagi establert el Ple.

5. L'article 175 del mateix reglament disposa que els crèdits destinats a complement específic, complement de productivitat, gratificacions i, si s'escau, complements personals transitoris, seran els que resultin de restar a la massa retributiva global pressupostada per a cada exercici econòmic, exclosa la referida al personal laboral, la suma de les quantitats que al personal funcionari li correspongui pels conceptes de retribucions bàsiques, ajuda familiar i complement de destinació. La quantitat que en resulti, d'acord amb el que disposa el punt anterior, es destinarà: a) Fins un màxim del 75%, per al complement específic, en qualsevol de les seves modalitats; b) Fins un màxim del 30% per al complement de productivitat i c) Fins un màxim del 10% per a gratificacions.

6. Conveni i Pacte de condicions del personal al servei de l'Ajuntament de Badalona i normativa municipal complementària aprovada.

4. En relació a la carrera horitzontal, l'avaluació del compliment i els principis de conducta

Articles 17, 20 i 54 TREBEP.

5. Motivació tècnica de la modificació del criteri Especial Rendiment ER

L'acord de Ple de 29 de novembre de 2016 va aprovar la primera modificació del criteri Especial Rendiment ER del complement de productivitat amb la introducció d'un "segon tram" vinculat al grau d'assoliment dels objectius assignats al Pla d'actuació municipal del moment; pretenia instaurar un model d'avaluació del compliment assolidor d'objectius, ja no només de presència sinó també objectius organitzacionals i conjunturals, comproment-se a desenvolupar un Pla de carrera per a la futura avaluació del component personal d'aportació individual. L'informe de la cap del departament de Recursos Humans justifica l'actual proposta de modificació del Tram 2 de l'ER i el seu caràcter singular i excepcional en els següents termes:

“Motivació tècnica del manteniment (TRAM 1-Febrer) i adaptació del sistema d'avaluació (TRAM 2-Octubre)

Pel que fa al manteniment del TRAM-FEBRER, com a mecanisme de control per tal de lluitar contra l'absentisme (sense perjudici de l'aplicació del règim disciplinari quan escaigui), justifica el mantenir una part del sistema dedicat a l'avaluació de l'assistència que deriva en una compensació econòmica per aquells que tenen un reduït nombre de faltes.

La jurisprudència ha reconegut expressament que l'assistència al treball pot ser un dels objectius que pot retribuir la productivitat conjuntament amb d'altres de caràcter generals i comuns, destacant:

1. Sentència núm. 54/2005 de 7 d'octubre de la Sala Contenciosa-Administrativa, Secció 1ª del Tribunal Superior de Justícia de les Illes Canàries, Santa Cruz de Tenerife, JUR\2005\278596 disposa literalment “que el complemento de productividad tiene carácter subjetivo e individual siendo su concesión y cuantificación ajenos a las condiciones objetivas del puesto tales como acreditar la participación en la consecución de los objetivos mediante certificación emitida, habiéndose acogido previamente a dicho plan, cumpliendo horario, actividad extraordinaria o el interés o iniciativa en el desempeño de su trabajo”.

2. La sentencia núm.4/2007 de 9 de gener del Tribunal Superior de Justícia de Madrid (Sala Contenciosa-Administrativa Secció 6ª) JUR\2007\160581 estableix en relació als incentius: “(...)En consecuencia, de las normas incluidas en el Acuerdo se desprende que se trata de una paga con las características de la retribución complementaria de productividad, que se devenga periódicamente por la prestación de los servicios en función del Área y el puesto en que se desempeñan los servicios por parte de los funcionarios y en la que la cuantía a percibir será modificada, únicamente, en atención al absentismo que el funcionario haya observado en computo mensual con la operación de los específicos descuentos previstos en el Acuerdo que es el parámetro desde el cual se ha valorado personalmente el Trabajo desarrollado por cada funcionario (...)”

3. D'acord amb el que disposa la sentència núm. 1180/2007 de data 1/10/2007 del Tribunal Superior de Justícia de Madrid (Sala Contenciosa-Administrativa, Secció 6ª), JUR\2008\95149 en quant al complement de productivitat:

“Esto es, se trata de un auténtico complemento retributivo en atención al directo desempeño de las funciones (...), por lo que la determinación de que se retribuye la productividad de acuerdo con unos objetivos generales y comunes para todo el personal del Ayuntamiento y de sus organismos autónomos, primero desincentivando el absentismo y el incumplimiento del horario, y después de acuerdo con los objetivos concretos de cada tarea, es adecuada a la normas retributivas de los funcionarios.

(...) Tales Acuerdos se remiten por lo demás, dentro de las propias potestades de autoorganización de la Corporación Local, también a las comisiones mixtas y a los criterios de los órganos competentes de cada área municipal, así como a los demás criterios de distribución obrantes en el expediente: el cumplimiento del horario y la asistencia al trabajo.

Y en cuanto al procedimiento legalmente establecido que se haya regulado en el referido artículo 5º del R.D. 861/1986 por el que se regula el régimen de retribución de los funcionarios de la Administración Local, no se ha acreditado el incumplimiento de alguno de sus requisitos en cuanto a:

-la fijación del complemento de productividad a través de circunstancias objetivas, y a través de criterios del Pleno consensuados con las fuerzas sindicales, - a la imposibilidad de la vinculación de la cuantía del mismo para periodos sucesivos, como a su publicidad,

- y por último en cuanto a la competencia del Pleno de la Corporación para la determinación de los criterios de adjudicación y de la cantidad global destinada a la asignación del mismo a través de una

concreta consignación presupuestaria dentro del límite del 30% a que hace referencia el artículo 7,2, b) del RD 861/1986 de 25 de abril .”

3. La sentencia núm. 796/2013 de 14 de maig, JUR \2013\199128 del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid (Sala Contenciosa Administrativa, Secció 1ª) fa una reflexió respecte de les circumstàncies que motiven la no percepció del complement, falta de col·laboració en el treball, falta de consideració i respecte envers als usuaris de l'Administració, irregularitat en els marcatges horaris i falta de formalitat i de responsabilitat (...)

Pel que fa al complement de productivitat en relació al TRAM-OCTUBRE acordat entre la representació de l'Ajuntament i les organitzacions sindicals SFP, PSU, CCOO, UGT i CATAAC, en sessió de mesa de negociació, pretén que el model d'avaluació del compliment d'assoliment d'objectius, continuï no només valorant objectius de presència sinó també s'actualitzi aquest tram donat que el grau de consecució dels objectius marcats als programes i les línies estratègiques d'actuació del govern municipal que des de maig del 2020 s'estan portant a terme des de l'Ajuntament per tal de garantir la recuperació ocasionada per la crisi sanitària, abordant qüestions com la salut dels habitants, el desenvolupament econòmic i social amb criteris de sostenibilitat; l'equitat i la lluita contra les desigualtats econòmiques; sostenibilitat mediambiental; innovació, coneixement i fractura digital; i modernització de l'administració fan necessària una adaptació.

L'adaptació dels programes i objectius estratègics d'aquest segon tram en cap cas té com a finalitat un repartiment lineal per consecució d'objectius, sinó que es fa en base al grau d'assoliment d'objectius (recollits a l'informe emès pel GACD), i amb el coeficient multiplicador de la quantitat assignada segons el grup al qual pertanyi el treballador. Es suprimeix el coeficient multiplicador en funció del lloc de treball de comandament, i el coeficient assignat als comandaments del cos de la Guàrdia Urbana.

Aquests programes o indicadors que es ratifiquen a les línies estratègiques d'actuació busquen un grau de consecució d'objectius fixats major per tal d'aconseguir: la recuperació i reactivació econòmica, millora del servei públic i l'atenció a les persones, espai públic i de la seguretat ciutadana, projecció i promoció de la ciutat i construcció d'una administració moderna i digitalitzada. Aquests indicadors s'incorporen a l'hora d'acreditar el rendiment i la productivitat de les persones treballadores de la corporació, i que es fonamenten en programes per la recuperació arrel de la crisi sanitària, vista com una oportunitat per modernitzar de la ciutat, basant-se en la digitalització i el respecte al medi ambient com a motors de canvi; la recuperació econòmica sostinguda, que generi ocupació de qualitat i augment del benestar.

L'article 18.U.2 de la Llei 11/2020, de 30 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2021 estableix que les retribucions del personal al servei del sector públic no podran experimentar un increment global superior al 0,9 per cent respecte a les vigents a 31 de desembre de 2020, en termes d'homogeneïtat pels dos períodes de la comparació, tant pel que respecta a efectius de personal com a la antiguitat del mateix.

Posteriorment, l'article 18.U.7 preveu la possibilitat d'una adequació retributiva que superi aquest percentatge sempre que es donin les circumstàncies específiques perquè sigui una adequació excepcional. L'excepcionalitat suposa també una especificitat concreta que la llei fixa en tres possibles circumstàncies que avalen la singularitat i l'excepcionalitat, establint: "(...)El que disposen els apartats anteriors s'ha d'entendre sense perjudici de les adequacions retributives que, amb caràcter singular i excepcional, són imprescindibles pel contingut dels llocs de treball, per la variació del nombre d'efectius assignats a cada programa o pel grau de consecució dels objectius fixats a aquest." La proposta que s'articula es va iniciar amb l'acord de 29 de novembre 2016, i a partir de l'article 20 TREBEP, dins del marc de l'autonomia municipal, i amb la finalitat de donar resposta a la necessitat de disposar d'un marc fidel als criteris que estableix el propi TREBEP, que ajudi a regular el concepte retributiu complement de productivitat, en tant no existeix normativa autonòmica de desenvolupament en matèria de sistemes avaluadors (Capítol III del Títol III d'aquest cos legal) que ens permeti una posada en pràctica efectiva i generalitzada.

Els programes i les línies estratègiques d'actuació del govern municipal que des de maig del 2020 s'estan portant a terme des de l'Ajuntament per tal de garantir la recuperació ocasionada per la crisi sanitària, abordant qüestions com la salut dels habitants, el desenvolupament econòmic i social amb criteris de sostenibilitat; l'equitat i la lluita contra les desigualtats econòmiques; sostenibilitat mediambiental; innovació, coneixement i fractura digital; i modernització de l'administració, s'ajusten al

caràcter singular i excepcional com a sistema per poder valorar el compliment d'objectius de caràcter organitzacionals i conjunturals.

Atès que d'acord amb els articles 214 i ss. del Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març, mitjançant el qual s'aprova el text refós de la Llei reguladora d'Hisendes Locals, la intervenció municipal ha de fiscalitzar prèviament aquesta proposta.

L'òrgan competent per adoptar aquest acord d'actualització de les retribucions per a l'any 2022 és el Consell Rector del Museu de Badalona, d'acord amb allò que disposa l'article 8è dels seus Estatuts.

Conclusió

Segons criteri dels qui subscriuen, en base a la normativa citada, i d'acord amb el que estableix l'article 172 del RD 2568/1986, de 28 de novembre, pel qual s'aprova el reglament d'organització, funcionament i règim jurídic de les entitats locals, no hi ha obstacle d'ordre legal per tal que la Vicepresidenta del Museu de Badalona proposi al Consell Rector del Museu l'adopció dels següents acords:

PROPOSTA D'ACORD:

PRIMER.- Fer extensiu als treballadors del Museu de Badalona, en condicions equivalents pel que fa al procediment a seguir de valoració dels indicadors de productivitat i també pel que fa a les quanties a percebre pels treballadors, l'acord de la representació de l'Ajuntament i les organitzacions sindicals SFP, PSU, CCOO, UGT i CATAC pels exercicis 2021 a 2023 que, en l'exercici de les competències que legalment tenen atribuïdes, en el si del procés negociador, pacten la modificació del criteri Especial Rendiment, ER del compliment de productivitat (Tram 1 i Tram 2), aprovat per acord de Ple de data 17 de desembre de 2017 i aproven els criteris, nivells de compliment i indicadors per valorar el grau d'assoliment d'objectius assignats als programes que deriven de les línies d'actuació del govern municipal, per a la implementació gradual de l'avaluació del compliment a l'Ajuntament de Badalona. Amb els següents termes:

COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT ESPECIAL RENDIMENT

Article 1. Àmbit personal d'aplicació

Tot el personal laboral fix i personal laboral temporal d'administració i serveis del Museu de Badalona.

Article 2. Àmbit temporal

S'estableixen dos períodes d'avaluació semestral:

1. PRODUCTIVITAT/ER (2 sumands)

1r SUMAND PRODUCTIVITAT

- Valoració econòmica: Amb un màxim de 142,43 € (exercici 2021) assignable per períodes de 12 mensualitats de forma transitòria. Aquests valors incorporen els increments derivats del RD-L 2/2020, de 21 de gener, pel que s'aproven mesures urgents en matèria de retribucions a l'àmbit del sector públic, i s'incrementarà d'acord amb els percentatges marcats en els futurs pressupostos generals de l'Estat.

- Període d'avaluació de l'activitat: Els criteris d'assignació seran els establerts a l'article 7, del Capítol Segon de l'Annex II del Reglament d'Horaris i Control de Presència del Conveni Col·lectiu i Pacte de Condicions, relatiu al dèficit horari anual en el període comprès entre l'1 de gener i el 31 de desembre de l'exercici anterior.

- Període de meritació: 1 de gener de l'any anterior i s'haurà d'estar d'alta l'últim mes del període anterior (desembre).

- Període d'abonament: el pagament del factor mensual de productivitat es farà efectiu en 12 pagues, sempre que la prestació de serveis estigui prevista fins a la finalització de l'any de percepció.

2n SUMAND ER-FEBRER:

- Valoració econòmica: La fórmula d'aplicació de manera desglossada és la següent:

ER TRAM1 = P202x CP

En la qual:

P = Resultat dels informes que justifiquin el grau d'assoliment d'objectius que es fixa en la presència de l'article 7 annex II del Conveni col·lectiu i pacte de condicions a 31 de desembre de l'any anterior.

El factor **P** afecta els dos termes del primer sumand d'**ERTRAM 1** de la següent manera.

Afectació al segon sumand, **P 202X * CP**, amb una diferència percentual del 3% per grup professional.
P 202X = 889,01€ (quantitat actualitzada 2022)

Grup	Factor
A1	1,12
A2	1,09
C1	1,06
C2	1,03
AP	1,00

- Període d'avaluació de l'activitat/meritació: de l'1 de juliol al 31 de desembre de l'exercici anterior.
- Període d'abonament: mes de febrer.

2. PRODUCTIVITAT/ER-OCTUBRE:

- Valoració econòmica: Distribució segons el model d'avaluació en la fase d'execució dels programes ratificats en el desenvolupament dels programes i les línies estratègiques d'actuació del Govern municipal de l'acompliment es fixa, amb els imports establerts a l'article 4, i amb el model d'avaluació establert a l'article 5 del present reglament.

El càlcul d'aquest tram s'efectuarà de conformitat amb la fórmula:

ERTRAM2= P202X * G*CG

En la qual:

P202x correspon a la quantia pressupostada prevista a l'article 4 del present acord.

G Grau d'assoliment per a un determinat servei dels objectius marcats als programes i línies estratègiques del Govern municipal duts a terme des de maig de 2020, i quantitat corresponent en euros a assignar a cada empleat; aquell grau serà fixat per la Direcció del Museu d'acord amb els següents trams:

- De 0 al 19% 177,48 euros
- De 20 a 39% 354,96 euros
- De 40 a 59% 532,44 euros
- De 60 a 100% 887,40 euros

CG Coeficient multiplicador a la quantia assignada en l'apartat G, segons el grup al qual pertanyi cada treballador, amb una diferència percentual del 3% per grup professional:

Grup	Factor
A1	1,12
A2	1,09
C1	1,06
C2	1,03
AP	1,00

- Període d'avaluació de l'activitat/dedicació de l'1 de gener al 30 de juny de l'exercici en curs.

- Període d'abonament: mes d'octubre.

Article 3. Criteris per a la meritació del complement de productivitat especial rendiment

1. Tindran dret a l'assignació de complement de productivitat els empleats públics que reuneixin les següents condicions:

a) Pel que fa al primer TRAM (2n sumand):

- Trobar-se d'alta a l'empresa l'últim mes del període de l'1 de juliol al 31 de desembre de l'exercici anterior, o haver estat en actiu un mínim de 2 mesos en el període entre l'1 de juliol al 31 de desembre de l'exercici anterior.

- Respecte als casos de jubilació parcial de l'any anterior s'acorda l'assignació íntegra d'aquest complement d'especial rendiment tenint en compte la proporcionalitat de la jornada realitzada la major part de l'any.

b) Pel que fa al segon TRAM:

- Que l'avaluació del desenvolupament que se n'hagi realitzat sigui positiva i assoliment dels programes ratificats en el desenvolupament dels programes i les línies estratègiques d'actuació.

- Trobar-se d'alta a l'empresa l'últim mes del període de l'1 de gener al 30 de juny de l'exercici en curs, o haver estat en actiu un mínim de 2 mesos entre l'1 de gener i el 30 de juny de l'exercici en curs, proporcional al temps treballat.

S'inclourà també el següent personal que no estigui en actiu durant tot el període:

- Jubilats: assignació íntegra d'aquest complement tenint en compte la proporcionalitat de la jornada realitzada la major part del període (mínim de 3 mesos)

- Personal amb excedència per guarda legal o personal funcionari amb llicència sense sou (proporcional al període treballat efectivament)

2. Els criteris per realitzar la valoració del complement de productivitat seran d'acord amb els factors i conceptes d'especial rendiment; activitat extraordinària; i interès i iniciativa. S'aplicaran unes puntuacions per factors, que sumades, establiran una puntuació global determinant per assolir o no el grau de productivitat que doni dret a percebre el complement.

Article 4. Quantia assignada al complement de productivitat especial rendiment

TRAM 1: La quantia màxima destinada a retribuir el factor especial rendiment tram 1 serà de 37.813,30 €

TRAM 2: La quantia màxima a destinar a retribuir el factor especial rendiment tram 2, serà de 13.381,99 euros.

Aquestes quanties corresponen als imports vigents en el moment de la tramitació d'aquest expedient, i per tant podran ser incrementades si s'escau, sens perjudici dels increments que pugui establir la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2022.

1. La quantia final corresponent a cada semestre avaluat es farà efectiva conjuntament amb les nòmines ordinàries de febrer i octubre de cada any.

2. Aquesta quantitat respecta els límits quantitius globals establerts a l'article 175 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals, per tots els conceptes per al complement de productivitat.

Article 5. Valoració de l'activitat TRAM-OCTUBRE

L'avaluació del grau d'assoliment dels objectius del Pla anual de centre i dels programes i les línies estratègiques d'actuació del govern municipal que des de maig del 2020 s'estan portant a terme des de l'Ajuntament es fixarà de forma motivada en els informes emesos per la Direcció del Museu

Els tres nivells de compliment són els següents:

- Nivell de compliment alt: haver assolit el 85% o més dels objectius predeterminats de forma semestral.

- Nivell de compliment mitjà: haver assolit entre el 60 i el 84% dels objectius predeterminats de forma semestral.

- Nivell de compliment baix: haver assolit menys del 60% dels objectius predeterminats de forma semestral.

Article 6. Valoració de la dedicació

El complement de productivitat- R tindrà caràcter proporcional en el cas de personal amb treball temporal parcial, jornades reduïdes, deduint-ne en valors econòmics d'assignació individual proporcionals en la data de meritació econòmica 01/01/2022. s'abonarà proporcionalment a la jornada realitzada; en conseqüència, les absències del lloc de treball deduiran la quantia individual a percebre.

L'import final a percebre per cada persona es calcularà tenint en compte el tipus d'absència del lloc de treball, el qual pot implicar una minoració respecte de l'import màxim previst.

a) Deduiran les absències del lloc de treball motivades per les causes següents:

Incapacitat temporal derivada de contingències comunes i accidents no laborals en els dos períodes de meritació (gener a juny/juliol a desembre). En aquest sentit, els justificants mèdics emesos per mútues i metges privats que derivin en repòs 24 hores, així com les justificacions d'indisposició acollits a la instrucció sobre absències i indisposicions de febrer de 2006, comporten un tractament assimilat al de la Seguretat Social, és a dir, es valoren com un procés d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes.

b) Deduccions a aplicar:

S'aplicarà una minoració del 50% a l'import màxim previst individualment per a cada període de meritació quan es superin els 89 dies d'absències recollides en el punt 2.a) d'aquest mateix article. S'aplicarà una minoració del 100% a l'import màxim previst individualment per a cada període de meritació quan es superin els 126 dies d'absències recollides en el punt 2.a) d'aquest mateix article.

c) No deduiran les absències del lloc de treball motivades per les següents causes:

- Permís pel naixement d'un fill.
- Permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple de durada no inferior a un any, d'un/a menor.
- Permís de reducció de jornada per cura d'un familiar de 1r grau.
- Permís de lactància.
- Permís per atendre fills discapacitats.
- Permís prenatal.
- Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.
- Permís per matrimoni o inici de convivència.
- Permís per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.
- Incapacitat temporal motivades per accidents de treball i/o malalties professionals.
- Incapacitat relacionades amb el SARS-CoV-2.
- Permís per deures inexcusables de caràcter públic.
- Permís per exàmens acadèmics en centres oficials de caràcter final.
- Permís per reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda.
- Permís per situacions de violència de gènere.
- Permís per assumptes personals (anys de servei, triennis, sense justificació, addicionals)
- Vacances.
- Permís de protecció a la maternitat previst per la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Permís de maternitat
- Permís de paternitat
- Ampliació permís de maternitat per atendre fills prematurs o que hagin d'ésser hospitalitzats a continuació del part.
- Absència per utilització del crèdit horari sindical.
- incapacitat temporal derivada d'intervenció quirúrgica.
- Qualsevol absència justificada del lloc de treball d'una durada inferior a una jornada sencera.

Article 7. Òrgans encarregats d'aplicar els criteris de valoració de l'activitat

La Direcció del Museu serà l'encarregada d'avaluar la consecució dels objectius marcat als criteris establerts en els programes i les línies estratègiques d'actuació del govern municipal que des de maig del 2020 s'estan portant a terme des de l'Ajuntament i del Pla anual de centre per acreditar el rendiment i la productivitat dels treballadors del Museu.

Article 8. Comissió de Seguiment i Interpretació

Es constituirà una comissió paritària de seguiment i interpretació formada per representants de la corporació representants de les seccions sindicals amb representació al Museu.

La Comissió de Seguiment i Interpretació tindrà com a funcions:

1. Rebre informació prèvia del resultat de l'avaluació i fer-ne el seguiment.
2. Valorar les al·legacions que eventualment puguin fer les persones treballadores, disconformes amb el resultat de la seva valoració.
3. Atendre reclamacions, suggeriments, propostes de canvi, etc. que es puguin fer respecte als diferents aspectes contemplats en aquest Acord.

Les clàusules observades en el present Acord seran revisades abans del 30 de juliol de cada any per la Comissió de Seguiment i Interpretació, particularment la que fa referència a la quantia del complement, i es valoraran la resta d'aspectes en funció de la informació recollida en el si de la Comissió.

Article 9. Publicitat de les quanties atorgades

Els complements de productivitat han de ser de coneixement públic per la resta del personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord.

Article 10. Disposició transitòria

Tot l'anterior, sens perjudici de la posada en marxa de l'actualització de la valoració d'aquells llocs de treball de la Relació de Llocs de Treball en els què s'acrediti objectivament una especial necessitat d'adequació retributiva per motius d'organització i/o de contingut dels llocs de treball això com el reajustament de les retribucions complementàries que suposi el resultat de l'estudi que s'engegarà per determinar quin d'aquells factors que conformen, actualment, el factor de productivitat són realment factors de retribució del complement específic de cada lloc, sempre respectant els límits globals de pressupost total de la massa salarial destinats al complement específic.

Article 11. Vigència de l'Acord

El present Acord serà d'aplicació fins al 31 de desembre de 2023.

SEGON.- Aplicar les quantitats a satisfer per aquests conceptes (tram 1, 1er i segon sumand, i tram 2) amb càrrec a les partides O12O4MUS/3331/15000 (*productivitat*) i O12O4MUS/3331/16000 (*Seguretat social*) del pressupost del Museu de Badalona de 2022 en vigor, amb els següent detall:

PARTIDA		IMPORT
O12O4MUS-3331-15000	Productivitat	51.195,29 €
O12O4MUS-3331-16000	Seguretat Social personal administració general	8.649,93 €

TERCER.- Les quantitats que s'hauran d'abonar en exercicis futurs restaran sotmeses a condició suspensiva d'existència de crèdit adequat i suficient en el pressupost corresponent del Museu de Badalona.

QUART.- Comunicar la present resolució al representant legal dels treballadors.”

II.- En data 06 de juliol de 2022 la Intervenció municipal ha emès informe desfavorable que consta a l'expedient que transcrit literalment diu així:

« Aquesta Intervenció, en virtut de les atribucions de control citades i establertes en l'article 213 del Text Refós de la Llei Reguladora de les Hisendes Locals aprovat pel Reial decret Legislatiu 2/2004, de 5 de març i desenvolupades pel Reial decret 424/2017, de 28 d'abril, pel qual es regula el règim jurídic del control intern en les entitats del Sector Públic Local; i en atenció a les facultats recollides en l'article 4.1.b) del Reial decret 128/2018, de 16 de març, pel qual es regula el règim jurídic dels funcionaris d'Administració Local amb habilitació de caràcter nacional, emeto el següent

INFORME:

PRIMER. LEGISLACIÓ APLICABLE:

- Art. 214 a 217 del RDL 2/2004, de 5 de març, Text Refós de la Llei Reguladora de les Hisendes Locals.
- Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, del text refós dels preceptes legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.

Secretaria

- Decret 214/1990, de 30 de juliol, del Reglament de personal al servei de les Entitats locals.
- Decret 861/1986, de 25 d'abril, del règim de retribucions dels funcionaris de l'Administració Local.
- Bases d'execució del pressupost vigents

SEGON. De l'expedient i els informes incorporats es desprèn que es considera continuista dels expedients aprovats en els exercicis 2017, 2018 i 2019, entenent que es formulen els mateixos arguments legals, fa referència al compliment dels objectius del mateix Pla de Govern i de les mateixes fórmules de càlcul, per la qual cosa em remeto a les consideracions realitzades en els informes dels expedients dels exercicis indicats, en la part que resulta aplicable.

TERCER. Es tracta d'un concepte de remuneració relacionat amb el treballador/a, no relacionat amb el lloc de treball. S'assigna com a conseqüència de què concorren circumstàncies especials relacionades amb el treballador/a concret, pel seu especial rendiment, l'activitat extraordinària, el seu interès i la iniciativa amb què desenvolupa la seva feina. Així ve recollit al Reial Decret 861/1986, de 25 d'abril, pel qual s'estableix el règim dels Funcionaris d'Administració Local. A aquest efecte em remeto a la Sentència del Tribunal Superior de Justícia d'Andalusia de data 9 de juny, que va declarar no ajustat a dret l'ús del complement retributiu de productivitat per a aconseguir un objectiu de puntualitat i manca d'absentisme. S'ha d'entendre que no s'ha d'utilitzar el complement de productivitat per a gratificar allò que és obligació legal, la d'assistir en temps i forma al lloc de treball.

Pel que respecta als programes i compliment d'objectius, a l'expedient es fa referència a un programa de govern i compliment d'objectius de caràcter tan genèric que no resulta possible identificar la relació de funcionari-programa-objectius, sinó tractant-se de manera tan global que porta a interpretar que afecta a tota la plantilla municipal, tant en la seva previsió com materialització.

QUART.- Donat que en l'acord no s'aprova despesa, ja que no és òrgan competent el Consell Rector del Museu, aquesta es fiscalitzarà quan es trametin els expedients per al pagament de la productivitat.

Sent el resultat del control permanent previ de l'expedient:

Desfavorable, d'acord amb el que s'ha informat en els punts anteriors.

Es deixa constància que aquest expedient no segueix l'aplicació de les noves exigències de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques (LPACAP) sobre administració electrònica, que d'acord amb la D.F. novena del RDL 28/2020, estableix l'obligació de les AAPP de disposar d'arxiu únic electrònic a partir del dia 2 d'abril de 2021

En conseqüència, es fiscalitza de conformitat, amb les observacions detectades.»

Per tot l'exposat, la sotasignada Directora del Museu de Badalona, conforme a les previsions de l'article 82.3 del reial decret 2568/1986, de 28 de novembre, pel qual s'aprova el reglament d'organització funcionament i règim jurídic dels ens locals, proposa a la vicepresidència del Museu de Badalona (per resolució de delegació de data 21/12/2021) que proposi al Consell rector, l'adopció del següent **ACORD:**

PRIMER.- FER EXTENSIU als treballadors del Museu de Badalona, en condicions equivalents pel que fa al procediment a seguir de valoració dels indicadors de productivitat i també pel que fa a les quanties a percebre pels treballadors, l'acord de la representació de l'Ajuntament i les organitzacions sindicals SFP, PSU, CCOO, UGT i CATAc pels exercicis 2021 a 2023 que, en l'exercici de les competències que legalment tenen atribuïdes, en el si del procés negociador, pacten la modificació del criteri Especial Rendiment, ER del compliment de productivitat (Tram 1 i Tram 2), aprovat per acord de Ple de data 17 de desembre de 2017 i aproven els criteris, nivells de compliment i indicadors per valorar el grau d'assoliment d'objectius assignats als programes que deriven de les línies d'actuació del govern municipal, per a la implementació gradual de l'avaluació del compliment a l'Ajuntament de Badalona. Amb els següents termes:

COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT ESPECIAL RENDIMENT

Article 1. Àmbit personal d'aplicació

Tot el personal laboral fix i personal laboral temporal d'administració i serveis del Museu de Badalona.

Article 2. Àmbit temporal

S'estableixen dos períodes d'avaluació semestral:

1. PRODUCTIVITAT/ER (2 sumands)

1r SUMAND PRODUCTIVITAT

- Valoració econòmica: Amb un màxim de 142,43 € (exercici 2021) assignable per períodes de 12 mensualitats de forma transitòria. Aquests valors incorporen els increments derivats del RD-L 2/2020, de 21 de gener, pel que s'aproven mesures urgents en matèria de retribucions a l'àmbit del sector públic, i s'incrementarà d'acord amb els percentatges marcats en els futurs pressupostos generals de l'Estat.

- Període d'avaluació de l'activitat: Els criteris d'assignació seran els establerts a l'article 7, del Capítol Segon de l'Annex II del Reglament d'Horaris i Control de Presència del Conveni Col·lectiu i Pacte de Condicions, relatiu al dèficit horari anual en el període comprès entre l'1 de gener i el 31 de desembre de l'exercici anterior.

- Període de meritació: 1 de gener de l'any anterior i s'haurà d'estar d'alta l'últim mes del període anterior (desembre).

- Període d'abonament: el pagament del factor mensual de productivitat es farà efectiu en 12 pagues, sempre que la prestació de serveis estigui prevista fins a la finalització de l'any de percepció.

2n SUMAND ER-FEBRER:

- Valoració econòmica: La fórmula d'aplicació de manera desglossada és la següent:

$$\text{ER TRAM1} = \text{P202x CP}$$

En la qual:

P = Resultat dels informes que justifiquin el grau d'assoliment d'objectius que es fixa en la presència de l'article 7 annex II del Conveni col·lectiu i pacte de condicions a 31 de desembre de l'any anterior.

El factor **P** afecta els dos termes del primer sumand d'ERTRAM 1 de la següent manera.

Afectació al segon sumand, **P 202X * CP**, amb una diferència percentual del 3% per grup professional.

$$\text{P 202X} = \mathbf{889,01€} \text{ (quantitat actualitzada 2022)}$$

Grup	Factor
A1	1,12
A2	1,09
C1	1,06
C2	1,03
AP	1,00

- Període d'avaluació de l'activitat/meritació: de l'1 de juliol al 31 de desembre de l'exercici anterior.

- Període d'abonament: mes de febrer.

2. PRODUCTIVITAT/ER-OCTUBRE:

- Valoració econòmica: Distribució segons el model d'avaluació en la fase d'execució dels programes ratificats en el desenvolupament dels programes i les línies estratègiques d'actuació del Govern municipal de l'acompliment es fixa, amb els imports establerts a l'article 4, i amb el model d'avaluació establert a l'article 5 del present reglament.

El càlcul d'aquest tram s'efectuarà de conformitat amb la fórmula:

$$\text{ERTRAM2} = \text{P202X} * \text{G} * \text{CG}$$

En la qual:

P202x correspon a la quantia pressupostada prevista a l'article 4 del present acord.

G Grau d'assoliment per a un determinat servei dels objectius marcats als programes i línies estratègiques del Govern municipal duts a terme des de maig de 2020, i quantitat corresponent en euros a assignar a cada empleat; aquell grau serà fixat per la Direcció del Museu d'acord amb els següents trams:

De 0 al 19% 177,48 euros

De 20 a 39% 354,96 euros
De 40 a 59% 532,44 euros
De 60 a 100% 887,40 euros

CG Coeficient multiplicador a la quantia assignada en l'apartat G, segons el grup al qual pertanyi cada treballador, amb una diferència percentual del 3% per grup professional:

Grup	Factor
A1	1,12
A2	1,09
C1	1,06
C2	1,03
AP	1,00

- Període d'avaluació de l'activitat/dedicació de l'1 de gener al 30 de juny de l'exercici en curs.
- Període d'abonament: mes d'octubre.

Article 3. Criteris per a la meritació del complement de productivitat especial rendiment

1. Tindran dret a l'assignació de complement de productivitat els empleats públics que reuneixin les següents condicions:

a) Pel que fa al primer TRAM (2n sumand):

- Trobar-se d'alta a l'empresa l'últim mes del període de l'1 de juliol al 31 de desembre de l'exercici anterior, o haver estat en actiu un mínim de 2 mesos en el període entre l'1 de juliol al 31 de desembre de l'exercici anterior.
- Respecte als casos de jubilació parcial de l'any anterior s'acorda l'assignació íntegra d'aquest complement d'especial rendiment tenint en compte la proporcionalitat de la jornada realitzada la major part de l'any.

b) Pel que fa al segon TRAM:

- Que l'avaluació del desenvolupament que se n'hagi realitzat sigui positiva i assoliment dels programes ratificats en el desenvolupament dels programes i les línies estratègiques d'actuació.
- Trobar-se d'alta a l'empresa l'últim mes del període de l'1 de gener al 30 de juny de l'exercici en curs, o haver estat en actiu un mínim de 2 mesos entre l'1 de gener i el 30 de juny de l'exercici en curs, proporcional al temps treballat.

S'inclourà també el següent personal que no estigui en actiu durant tot el període:

- Jubilats: assignació íntegra d'aquest complement tenint en compte la proporcionalitat de la jornada realitzada la major part del període (mínim de 3 mesos)
- Personal amb excedència per guarda legal o personal funcionari amb llicència sense sou (proporcional al període treballat efectivament)

2. Els criteris per realitzar la valoració del complement de productivitat seran d'acord amb els factors i conceptes d'especial rendiment; activitat extraordinària; i interès i iniciativa. S'aplicaran unes puntuacions per factors, que sumades, establiran una puntuació global determinant per assolir o no el grau de productivitat que doni dret a percebre el complement.

Article 4. Quantia assignada al complement de productivitat especial rendiment

TRAM 1: La quantia màxima destinada a retribuir el factor especial rendiment tram 1 serà de 37.813,30 €

TRAM 2: La quantia màxima a destinar a retribuir el factor especial rendiment tram 2, serà de 13.381,99 euros.

Aquestes quanties corresponen als imports vigents en el moment de la tramitació d'aquest expedient, i per tant podran ser incrementades si s'escau, sens perjudici dels increments que pugui establir la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2022.

1. La quantia final corresponent a cada semestre avaluat es farà efectiva conjuntament amb les nòmines ordinàries de febrer i octubre de cada any.

2. Aquesta quantitat respecta els límits quantitius globals establerts a l'article 175 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals, per tots els conceptes per al complement de productivitat.

Article 5. Valoració de l'activitat TRAM-OCTUBRE

L'avaluació del grau d'assoliment dels objectius del Pla anual de centre i dels programes i les línies estratègiques d'actuació del govern municipal que des de maig del 2020 s'estan portant a terme des de l'Ajuntament es fixarà de forma motivada en els informes emesos per la Direcció del Museu

Els tres nivells de compliment són els següents:

- Nivell de compliment alt: haver assolit el 85% o més dels objectius predeterminats de forma semestral.
- Nivell de compliment mitjà: haver assolit entre el 60 i el 84% dels objectius predeterminats de forma semestral.
- Nivell de compliment baix: haver assolit menys del 60% dels objectius predeterminats de forma semestral.

Article 6. Valoració de la dedicació

El complement de productivitat- R tindrà caràcter proporcional en el cas de personal amb treball temporal parcial, jornades reduïdes, deduint-ne en valors econòmics d'assignació individual proporcionals en la data de meritació econòmica 01/01/2022. s'abonarà proporcionalment a la jornada realitzada; en conseqüència, les absències del lloc de treball deduiran la quantia individual a percebre.

L'import final a percebre per cada persona es calcularà tenint en compte el tipus d'absència del lloc de treball, el qual pot implicar una minoració respecte de l'import màxim previst.

a) Deduiran les absències del lloc de treball motivades per les causes següents:

Incapacitat temporal derivada de contingències comunes i accidents no laborals en els dos períodes de meritació (gener a juny/juliol a desembre). En aquest sentit, els justificants mèdics emesos per mútues i metges privats que derivin en repòs 24 hores, així com les justificacions d'indisposició acollits a la instrucció sobre absències i indisposicions de febrer de 2006, comporten un tractament assimilat al de la Seguretat Social, és a dir, es valoren com un procés d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes.

b) Deduccions a aplicar:

S'aplicarà una minoració del 50% a l'import màxim previst individualment per a cada període de meritació quan es superin els 89 dies d'absències recollides en el punt 2.a) d'aquest mateix article.

S'aplicarà una minoració del 100% a l'import màxim previst individualment per a cada període de meritació quan es superin els 126 dies d'absències recollides en el punt 2.a) d'aquest mateix article.

c) No deduiran les absències del lloc de treball motivades per les següents causes:

- Permís pel naixement d'un fill.
- Permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple de durada no inferior a un any, d'un/a menor.
- Permís de reducció de jornada per cura d'un familiar de 1r grau.
- Permís de lactància.
- Permís per atendre fills discapacitats.
- Permís prenatal.
- Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.
- Permís per matrimoni o inici de convivència.
- Permís per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.
- Incapacitat temporal motivades per accidents de treball i/o malalties professionals.
- Incapacitat relacionades amb el SARS-CoV-2.
- Permís per deures inexcusables de caràcter públic.
- Permís per exàmens acadèmics en centres oficials de caràcter final.
- Permís per reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda.
- Permís per situacions de violència de gènere.
- Permís per assumptes personals (anys de servei, triennis, sense justificació, addicionals)
- Vacances.
- Permís de protecció a la maternitat previst per la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Permís de maternitat
- Permís de paternitat
- Ampliació permís de maternitat per atendre fills prematurs o que hagin d'ésser hospitalitzats a continuació del part.
- Absència per utilització del crèdit horari sindical.

- incapacitat temporal derivada d'intervenció quirúrgica.
- Qualsevol absència justificada del lloc de treball d'una durada inferior a una jornada sencera.

Article 7. Òrgans encarregats d'aplicar els criteris de valoració de l'activitat

La Direcció del Museu serà l'encarregada d'avaluar la consecució dels objectius marcat als criteris establerts en els programes i les línies estratègiques d'actuació del govern municipal que des de maig del 2020 s'estan portant a terme des de l'Ajuntament i del Pla anual de centre per acreditar el rendiment i la productivitat dels treballadors del Museu.

Article 8. Comissió de Seguiment i Interpretació

Es constituirà una comissió paritària de seguiment i interpretació formada per representants de la corporació representants de les seccions sindicals amb representació al Museu.

La Comissió de Seguiment i Interpretació tindrà com a funcions:

1. Rebre informació prèvia del resultat de l'avaluació i fer-ne el seguiment.
2. Valorar les al·legacions que eventualment puguin fer les persones treballadores, disconformes amb el resultat de la seva valoració.
3. Atendre reclamacions, suggeriments, propostes de canvi, etc. que es puguin fer respecta als diferents aspectes contemplats en aquest Acord.

Les clàusules observades en el present Acord seran revisades abans del 30 de juliol de cada any per la Comissió de Seguiment i Interpretació, particularment la que fa referència a la quantia del complement, i es valoraran la resta d'aspectes en funció de la informació recollida en el si de la Comissió.

Article 9. Publicitat de les quanties atorgades

Els complements de productivitat han de ser de coneixement públic per la resta del personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord.

Article 10. Disposició transitòria

Tot l'anterior, sens perjudici de la posada en marxa de l'actualització de la valoració d'aquells llocs de treball de la Relació de Llocs de Treball en els que s'acrediti objectivament una especial necessitat d'adequació retributiva per motius d'organització i/o de contingut dels llocs de treball això com el reajustament de les retribucions complementàries que suposi el resultat de l'estudi que s'engegarà per determinar quin d'aquells factors que conformen, actualment, el factor de productivitat són realment factors de retribució del complement específic de cada lloc, sempre respectant els límits globals de pressupost total de la massa salarial destinats al complement específic.

Article 11. Vigència de l'Acord

El present Acord serà d'aplicació fins al 31 de desembre de 2023.

SEGON.- Aplicar les quantitats a satisfer per aquests conceptes (tram 1, 1er i segon sumand, i tram 2) amb càrrec a les partides O12O4MUS/3331/15000 (*productivitat*) i O12O4MUS/3331/16000 (*Seguretat social*) del pressupost del Museu de Badalona de 2022 en vigor, amb els següent detall:

PARTIDA		IMPORT
O12O4MUS-3331-15000	Productivitat	51.195,29 €
O12O4MUS-3331-16000	Seguretat Social personal administració general	8.649,93 €

TERCER.- Les quantitats que s'hauran d'abonar en exercicis futurs restaran sotmeses a condició suspensiva d'existència de crèdit adequat i suficient en el pressupost corresponent del Museu de Badalona.

QUART.- Comunicar la present resolució al representant legal dels treballadors.»

El Consell A P R O V A per 6 VOTS A FAVOR (dels Srs. Anna Maria Lara Carmona, Rosa Bertran Bartomeu, José Luis Diaz Torrevejano, Antonio Flores Fernández de Córdoba, Carme Martínez Ruzafa, i Daniel Villalaín Sanz) i 1 ABSTENCIÓ (del Sr. Miguel Ángel Aguayo Pey atès l'informe de la intervenció municipal) fer extensiu als treballadors del Museu de Badalona, per al període 2022-2023, l'acord del Ple de l'Ajuntament de data 26 d'octubre de 2021, relatiu a la modificació de l'acord per a

l'aprovació, per als exercicis 2021 a 2023, del càlcul del criteri especial rendiment, ER, del complement de productivitat (Tram 1 i Tram 2) en condicions equivalents pel que fa al procediment a seguir de valoració dels indicadors de productivitat i també pel que fa a les quanties a percebre.

3. APROVAR EL RECONeixEMENT EXTRAJUDICIAL DE CRÈDIT DE LES OBLIGACIONS RELATIVES AL SERVEI DE NETEJA DE LES DEPENDÈNCIES DEL MUSEU (EXP. NÚM. 92/D-27/18).

La Direcció explica el reconeixement extrajudicial de crèdit de les obligacions relatives al servei de neteja de les dependències del Museu en els següents termes:

«Antecedents

Vista la Resolució del a vicepresidenta del Museu de Badalona de 18 de juliol de 2022, en la qual es resol continuar amb el procediment de reconeixement de les obligacions mitjançant l'aprovació d'un reconeixement extrajudicial de crèdit (REC), així com els informes existents a l'esmentat expedient, procedeix iniciar la tramitació del reconeixement extrajudicial de crèdit d'aquestes obligacions.

L'aprovació del REC en cap cas esmena els defectes de l'expedient. La seva finalitat és únicament la imputació en el pressupost corrent de les obligacions derivades de despeses compromeses indègudament, sense perjudici de que s'hagin d'exigir les responsabilitats corresponents per haver-se realitzat despeses sense consignació pressupostària i/o sense cobertura contractual.

Fonaments de dret

1. Base 65 de les Bases d'execució del pressupost de l'exercici 2022.

Per tot l'exposat, la sotassignada Directora del Museu de Badalona, conforme a les previsions de l'article 82.3 del reial decret 2568/1986, de 28 de novembre, pel qual s'aprova el reglament d'organització funcionament i règim jurídic dels ens locals, proposa a la vicepresidència del Museu de Badalona (per resolució de delegació de data 21/12/2021) que proposi al Consell rector, l'adopció del següent

ACORD:

Únic.- Aprovar el reconeixement extrajudicial de crèdit de les següents obligacions:

Nº. factura	Data factura	Objecte de despesa	Aplicació pressupostària	Tercer	Import + iva no ded	IVA prorata	Total factura
V0L-220081	30/06/2022	SERVEI DE NETEJA EN EL MES DE JUNY	O12O4MUS/3331/22700 Serveis de neteja	ES-G64344492 IPRES INTEGRACIO DE PERSONES EN RISC D'EXCLUSIO SOCIAL	132,24	1,16	133,40
V0L-220078	30/06/2022	SERVEI DE NETEJA EN EL MES DE JUNY	O12O4MUS/3331/22700 Serveis de neteja	ES-G64344492 IPRES INTEGRACIO DE PERSONES EN RISC D'EXCLUSIO SOCIAL	4.527,24	39,63	4.566,87
V0L-220059	31/05/2022	SERVEI DE NETEJA EN EL MES DE MAIG	O12O4MUS/3331/22700 Serveis de neteja	ES-G64344492 IPRES INTEGRACIO DE PERSONES EN RISC D'EXCLUSIO SOCIAL	575,63	5,04	580,67
V0L-220058	31/05/2022	SERVEI DE NETEJA EN EL MES DE MAIG	O12O4MUS/3331/22700 Serveis de neteja	ES-G64344492 IPRES INTEGRACIO DE PERSONES EN RISC D'EXCLUSIO SOCIAL	46,67	0,41	47,08
V0L-220060	31/05/2022	SERVEI DE NETEJA EN EL MES DE MAIG	O12O4MUS/3331/22700 Serveis de neteja	ES-G64344492 IPRES INTEGRACIO DE PERSONES EN RISC D'EXCLUSIO SOCIAL	3.733,81	32,68	3.766,49
V0L-220048	30/04/2022	SERVEI DE NETEJA EN EL MES D'ABRIL	O12O4MUS/3331/22700 Serveis de neteja	ES-G64344492 IPRES INTEGRACIO DE PERSONES EN RISC D'EXCLUSIO SOCIAL	4.581,69	40,11	4.621,80
V0L-220034	31/03/2022	SERVEI DE NETEJA EN EL MES DE MARÇ	O12O4MUS/3331/22700 Serveis de neteja	ES-G64344492 IPRES INTEGRACIO DE PERSONES EN RISC D'EXCLUSIO SOCIAL	5.227,32	45,76	5.273,08
V0L-220012	28/02/2022	SERVEI DE NETEJA EN EL MES DE FEBRER	O12O4MUS/3331/22700 Serveis de neteja	ES-G64344492 IPRES INTEGRACIO DE PERSONES EN RISC D'EXCLUSIO SOCIAL	4.667,25	40,86	4.708,11
V0L-220007	31/01/2022	SERVEI DE NETEJA EN EL MES DE GENER	O12O4MUS/3331/22700 Serveis de neteja	ES-G64344492 IPRES INTEGRACIO DE PERSONES EN RISC D'EXCLUSIO SOCIAL	4.682,81	40,99	4.723,80
TOTAL					28.174,66	246,64	28.421,30

El Consell A P R O V A per UNANIMITAT el reconeixement extrajudicial de crèdit de les obligacions relatives al servei de neteja de les dependències del Museu.

4. RENDICIÓ, APROVACIÓ DE LA PROPOSTA INICIAL I TRAMESA A L'AJUNTAMENT DELS ESTATS DELS COMPTES ANUALS 2021 DEL MUSEU DE BADALONA (EXP. PRE-001/22).

La Direcció explica rendició, aprovació de la proposta inicial i tramesa a l'Ajuntament dels estats dels comptes anuals 2021 del Museu de Badalona en els següents termes:

«Antecedents

Vist l'estat dels comptes anuals del Museu de Badalona corresponents a l'exercici 2021 que consten a l'expedient.

Consideracions

Primera.- Atès el que disposa l'article 37 dels Estatuts del Museu de Badalona, és competència del Consell Rector la rendició, proposta inicial i tramesa a l'Ajuntament dels estats dels comptes.

Segona.- Atès que l'aprovació dels comptes és una de les atribucions de l'Ajuntament Ple, segons estableix l'article 43-a) dels Estatuts del Museu de Badalona.

Per tot l'exposat, la sotassignada Directora del Museu de Badalona, conforme a les previsions de l'article 82.3 del real decret 2568/1986, de 28 de novembre, pel qual s'aprova el reglament d'organització funcionament i règim jurídic dels ens locals, proposa a la vicepresidència del Museu de Badalona (per resolució de delegació de data 21/12/2021) que proposi al Consell rector, l'adopció del següent ACORD:

PRIMER.- Rendir i aprovar la proposta inicial dels comptes anuals del Museu e Badalona corresponent a l'exercici 2021 que consta annexada al present acord.

SEGON.- Presentar-la a l'Ajuntament Ple per a la seva aprovació.»

El Consell A P R O V A per 7 VOTS A FAVOR (dels Srs. Anna Maria Lara Carmona, Rosa Bertran Bartomeu, José Luis Diaz Torrevejano, Antonio Flores Fernández de Córdoba, Carme Martínez Ruzafa, Daniel Villalaín Sanz i Jordi Casals Garí) i 1 ABSTENCIÓ (del Sr. Miguel Ángel Aguayo Pey atès que la memòria no estava adjunta a la convocatòria i per tant, no ha tingut el temps necessari per fer la valoració de la mateixa) rendició, aprovació de la proposta inicial i tramesa a l'Ajuntament dels estats dels comptes anuals 2021 del Museu.

PROPOSICIONS URGENTS.

No es presenten.

PRECS I PREGUNTES.

En aquests moments la Directora del Museu Sra. Abras pren la paraula per exposar als assistents el que fet, atesa la calor que es pateix a l'entrada/recepció el Museu per manca d'una refrigeració adequada de l'espai, es proposa un canvi d'horari al mes d'agost i tancar les tardes al públic. Tanmateix, la sra. Lara comenta amb els assistents juntament amb la sra. Abras que caldria demanar un estudi de l'estat dels aparell d'aire condicionat de què disposa el Museu així com de les necessitats de la seva reparació, substitució per un de nous o col·locació de nous aparells que donin un bon servei en aquest sentit. Si cal, caldria tramitar un contracte menor per demanar aquest estudi.

Els membres del Consell es donen per assabentats.

El sr. Casals pregunta per les obres de construcció d'obra nova que es fan al carrer Sant Anastasi/Via Agusta. La sra. Abras comenta que l'arqueòloga del Museu està en contacte a l'arqueòloga fent el seguiment que toca.

En aquests moments el Sr. Aguayo pren la paraula i pregunta si la plana de l'edifici de Corp, Alcalde Xifré, on s'han trobat restes arqueològiques serà visitable i la Sra. Abras respon que sí. Que està pendent de formalitzar la cessió de la planta a l'Ajuntament i que en un futur serà un espai museitzat però de moment es faran visites guiades molt controlades.

Finalment la Directora Sra. Abras comenta amb els assistents que un cop fiscalitat l'expedient de contractació del servei de neteja del Museu es procedirà a convocar novament al Consell Rector, molt probablement dijous vinent de forma telemàtica. La Sra. Martínez comenta que seria bo disposar d'una sala condicionada per tal de realitzar les reunions telemàtiques.

I no havent-hi altres temes a tractar, la Presidència dóna per aixecada la sessió.

Vistiplau
Vicepresidència

N'he pres raó
La Secretària delegada

Anna M. Lara Carmona

Elena Leal Beltrán