



V LEGISLATURA NÚM. 173

26 de julio de 2001

El texto del Boletín Oficial del Parlamento de Canarias puede ser consultado gratuitamente a través de Internet en la siguiente dirección:

<http://www.parcn.rcanaria.es>

BOLETÍN OFICIAL DEL PARLAMENTO DE CANARIAS

SUMARIO

RÉGIMEN INTERIOR

Instrucciones para el reparto del complemento de productividad de los funcionarios que prestan servicios en el Parlamento de Canarias.

Página 2

RÉGIMEN INTERIOR

Instrucciones para el reparto del complemento de productividad de los funcionarios que prestan servicios en el Parlamento de Canarias.

PRESIDENCIA

De conformidad con lo establecido en el artículo 102 del Reglamento de la Cámara, dispongo la publicación en

el Boletín Oficial del Parlamento de Canarias de las Instrucciones para el reparto del complemento de productividad de los funcionarios que prestan servicios en el Parlamento de Canarias, aprobadas por la Mesa de 10 de julio de 2001.

En la Sede del Parlamento, a 18 de julio de 2001.-
EL PRESIDENTE, José Miguel Bravo de Laguna Bermúdez.

INSTRUCCIONES PARA EL REPARTO DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD DE LOS FUNCIONARIOS QUE PRESTAN SERVICIOS EN EL PARLAMENTO DE CANARIAS, DE FECHA 10 DE JULIO DE 2001

Artículo 1.-

1.- La distribución del importe anual del complemento de productividad se realizará por períodos de liquidación bimestral y se abonará semestralmente (enero-junio y julio-diciembre) de la siguiente forma:

1.1) A propuesta del Secretario General, entre los Letrados y responsables de Servicios o Unidades

1.2) A propuesta de los responsables de los Servicios/Unidades, entre el resto del personal según la Unidad de destino.

2.- Los criterios a tener en cuenta para efectuar la valoración serán los siguientes:

2.1) Asistencia al trabajo: Informado por el Servicio responsable del área de personal.

2.2) Puntualidad: Informado por el Servicio responsable del área de personal.

2.3) Rendimiento: Informado de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 1.1 y 1.2.

Este apartado se valorará teniendo en cuenta:

- Rendimiento y calidad del trabajo realmente efectuado.
- Grado de disposición hacia las tareas propias de la Unidad donde estén destinados.

- Interés y aprendizaje de los contenidos y procesos propios de la Unidad.

Artículo 2.- Distribución del Fondo.

2.1- Dentro de cada semestre, el importe por efectivo se divide en dos partes iguales, una parte fija y una variable.

La parte fija la percibirán los efectivos cuyo número de incidencias netas en relación con la puntualidad y asistencia no excedan de 7 en el período de liquidación bimestral.

A estos efectos, la falta de puntualidad y cualquier otro incumplimiento de las normas de dedicación y jornada, será valorada en 0,25 puntos y la inasistencia al trabajo en 1,25 puntos, excepto cuando lo sea por incapacidad temporal debidamente justificada que se computará como 0,75 puntos.

En los supuestos de incapacidad temporal por accidente laboral, se prorrateará el período de liquidación y el crédito de incidencias proporcionalmente al tiempo trabajado.

Los supuestos de descanso por maternidad no se computarán como incidencias, prorrateándose en tal supuesto el crédito de incidencias proporcional al tiempo trabajado.

La parte variable de los efectivos constituye un fondo por Servicio/Unidad, incrementado por el importe de la parte fija de aquellos efectivos que no tienen derecho a ella o la perciben reducida.

2.2.- Dicho fondo será repartido conforme se establece a continuación:

a) El cupo de incidencias netas exentas, que se cifra en dos por efectivo y semestre, se aplicará a cada período de liquidación, si fuera necesario, pasando el excedente al período siguiente. Si el cómputo de las incidencias fuera tal que implicara la pérdida de la parte fija y variable del período considerado, el cupo o fracción del mismo no

utilizada en períodos anteriores pasará íntegramente al siguiente período dentro del mismo semestre.

b) Los efectivos que dentro de cada período de liquidación no tengan incidencias netas tendrán 10 puntos. A los que tengan incidencias, se les restará de 10 los puntos negativos según la tabla siguiente:

Nº	0,25	0,50	0,75	1,00	1,25	1,50	1,75	2,00	2,25
PUNTOS	1,25	1,50	1,75	2,00	2,25	2,50	2,75	3,00	3,25
Nº	2,50	2,75	3,00	3,25	3,50				
PUNTOS	3,50	3,75	4,00	4,25	10,00				

c) Los puntos asignados a cada efectivo de Servicio/Unidad se ponderarán en función de la dotación total del Servicio o Unidad y de la individual relativa de cada efectivo por referencia a aquélla.

d) Los remanentes que se produzcan al no percibirse cantidad alguna en concepto de productividad por razón del informe del Jefe de Servicio/Unidad o por alguna otra causa no determinante de reparto entre los demás efectivos del Servicio/Unidad, pasarán a engrosar la disponibilidad del fondo constituido al efecto.

El destino de las cantidades incorporadas al fondo será decidido por la Mesa a propuesta motivada de la Comisión Mixta.

e) Los efectivos de cada Servicio/Unidad consisten en las dotaciones previstas en la Relación de Puestos de Trabajo, incluidas las vacantes. Los funcionarios en comisión de servicios o adscritos a un Servicio/Unidad serán tenidos en cuenta en donde presten efectivamente los servicios.

f) No se podrá percibir un importe unitario en concepto de productividad superior a 1,65 veces la dotación inicial calculada. Los excesos sobre dicha cantidad se incorporarán al fondo. En ningún supuesto la distribución inicial más la que excepcionalmente pueda acordarse por la Mesa a propuesta de la Comisión Mixta por reparto del fondo podrá exceder de 2 veces la dotación individual.

Artículo 3.-

En relación con la valoración del rendimiento que los responsables de los Servicios/Unidades realizan del personal destinado en los mismos, será calificada con los conceptos de "normal", "notable" y "alta".

La estimación "normal" se realizará para cada concepto cuando la incidencia en el desempeño del puesto esté dentro de los límites de obligado cumplimiento exigible a todo funcionario.

La estimación "normal" no dará derecho al complemento de productividad.

La estimación "notable" se realizará cuando el funcionario sin llegar a tener una estimación "alta", realizara sus funciones con especial dedicación e interés.

El que obtenga la valoración "notable" tendrá derecho al 0,75 de la dotación que le corresponda según el grupo y nivel.

La estimación "alta" se obtendrá cuando la incidencia del concepto en el desempeño del puesto sea superior al "notable".

El que obtenga la valoración "alta" tendrá derecho al 100% de la dotación según su grupo y nivel.

Artículo 4.- Comisión Mixta.

La Comisión Mixta supervisará las propuestas del reparto del complemento de productividad, estudiará los casos especiales y elevará a la Mesa la propuesta que corresponda a cada funcionario.

Dicha Comisión estará integrada por:

- Un miembro de la Mesa del Parlamento de Canarias.
- El Letrado-Secretario General o funcionario en quien delegue.
- El Jefe de Servicio responsable del área de personal.
- Dos miembros de la Junta de Personal.

Artículo 5.-

Si de la aplicación de las instrucciones anteriores resultaran desviaciones entre los diversos Servicios/Unidades que se entendieran no justificados, la Comisión Mixta podrá proponer a la Mesa las correcciones oportunas.

Disposición adicional.-

En todo lo no previsto en estas Instrucciones será de aplicación el Acuerdo de la Mesa, de fechas 17 y 18 de enero de 2001, relativo a los criterios para el reparto del complemento de productividad.

Disposición derogatoria.-

Quedan derogadas las instrucciones para el reparto del complemento de productividad de 21 de octubre de 1992 y 29 de septiembre de 1993 (BOPC nº 107, de 3 de noviembre de 1992 y nº 68, de 22 de octubre de 1993) y sus modificaciones.

Disposición final.-

Las presentes instrucciones entrarán en vigor el día siguiente al de su publicación en el *Boletín Oficial del Parlamento de Canarias*.

En la Sede del Parlamento, a 10 de julio de 2001.-
LA SECRETARIA PRIMERA, M^a Luisa Zamora Rodríguez.
V^ºB^º EL PRESIDENTE, José Miguel Bravo de Laguna Bermúdez.



