

Acord entre la Gerència i les Seccions Sindicals representants del PTGAS funcionari de la UAB sobre l'aplicació del complement de productivitat al PTGAS Funcionari de la Universitat Autònoma de Barcelona
--

Bellaterra (Cerdanyola del Vallès), 23 de juliol de 2025.

Exposició de fets:

El PTGAS Funcionari de la UAB va deixar de percebre el complement de productivitat a conseqüència de les retallades aplicades pel govern l'any 2012.

En el context actual, L'article 22 i 24 del Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (TREBEP), aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, habilita, dins de les retribucions complementàries, incloure el complement de productivitat.

Per altra banda, la Llei 2/2023, del 16 de març, de pressupostos de la generalitat de Catalunya en seu l'article 26.e habilita la percepció del complement de productivitat, que retribueix els conceptes establerts per l'article 103.1c del text refós aprovat pel decret legislatiu 1/1997, en els termes que autoritzi el govern.

La llei orgànica del sistema universitari 2/2023 al seu article 93.3 estableix que les Universitats poden establir programes d'incentius per al seu personal, vinculats als seus mèrits individuals i la contribució a la millora en les activitats que desenvolupen.

El complement de productivitat és un sistema de retribució variable que té com a objectiu, en el marc del sistema d'avaluació de l'acompliment, la millora contínua de les persones i de l'organització, i la seva percepció està vinculada a l'assoliment de les competències prèviament determinades i els objectius establerts.

Vista la necessitat de la UAB de fomentar la implicació i compromís del seu personal, així com de recompensar de manera objectiva aquells mèrits que contribueixen a l'assoliment dels objectius institucionals.

Amb l'objectiu d'incentivar el rendiment i l'eficiència, afavorir una cultura de millora, reconèixer l'esforç i la implicació individual i col·lectiva, i reforçar la motivació del personal, contribuint a una millor prestació del servei públic universitari.

És per tot això que els signants,

Acorden:

1. **Objecte i àmbit d'aplicació.** El complement de productivitat està destinat a incentivar l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o la iniciativa amb els quals la persona avaluada desenvolupa el seu treball. El complement de productivitat s'abonarà

prèvia avaluació i superació, en el primer trimestre de l'any següent a aquell que hagi estat avaluat.

El complement de productivitat s'aplica a tot el personal funcionari en qualsevol de les diferents modalitats de nomenament.

Restarà exclòs de la percepció del complement:

- El personal que hagi estat objecte d'una sanció disciplinària ferma en via administrativa en l'any avaluat.
- El personal que hagi prestat serveis a la UAB per un període inferior a la meitat del període objecte d'avaluació -sense que els períodes d'incapacitat temporal o permís per naixement es descomptin de l'any-, llevat del personal que s'hagi jubilat o hagi causat baixa per defunció, al qual no s'aplica un requisit mínim de temps de prestació efectiva de serveis anuals.
- El personal que hagi estat en situació d'incapacitat temporal durant tot l'any.

2. Avaluació. L'avaluació realitzada tindrà com objecte, única i exclusivament, la retribució del complement de productivitat. D'aquesta manera, el personal funcionari està subjecte a un procediment que avalua l'interès i la iniciativa amb què es desenvolupa el lloc de treball d'acord amb les següents 4 competències professionals:

- Pels tècnics operatius i tècnics d'àmbit: orientació als usuaris, treball en equip, orientació a la millora, adaptació al canvi.
- Pels tècnics experts: anàlisi de processos, orientació als usuaris, iniciativa i pro activitat, gestió del canvi (adaptació al canvi).
- Pels responsables d'àmbit i caps d'unitat: planificació i organització, lideratge, anàlisi i presa de decisions, desenvolupament de persones.

L'avaluació es realitzarà mitjançant un autoinforme i l'informe conjunt entre el cap orgànic i el funcional si s'escau. El pes de l'autoinforme serà del 40% i el del cap de 60%. Serà necessari tenir un mínim de 65 punts sobre 100 en el cas del personal amb comandament i de 60 per a la resta de personal per rebre el complement de productivitat un cop sumades les puntuacions dels dos informes.

La plantilla d'informe i autoinforme així com els comportaments associats a les competències avaluades es recullen al manual d'avaluació de competències per a la percepció del complement de productivitat que es recull a l'annex d'aquest acord.

L'avaluació individual la constitueixen les quatre competències detallades, cada una d'elles es qualifica amb tres nivells d'assoliment: baix (0 punts), mitjà (1 punt) i alt (2 punts).

A les persones a les quals el responsable assigni una puntuació de nivell baix (0) en dues de les competències o una puntuació de nivell baix (0) en una competència i una puntuació de nivell mitjà (1) en altres dues, se li dissenyarà un pla de seguiment i millora del qual farà el seguiment la Comissió de Seguiment i Avaluació.

Tant als treballadors com als caps hauran de fer una formació obligatòria sobre la detecció i valoració de comportaments que siguin indicadors de competències.

L'avaluació realitzada no tindrà efectes a nivell de carrera professional horitzontal i, cas que es desenvolupés una altra modalitat de reconeixement o carrera, aquest acord s'haurà de revisar.

3. **Complement retributiu.** L'import del complement de productivitat serà proporcional a la durada (mesos en actiu) i dedicació (jornada) de cada persona a excepció d'aquelles que causin baixa per jubilació o defunció que rebran l'import sencer de l'annualitat. El temps d'incapacitat transitòria i/o permís per naixement no reduiran l'import d'aquest complement.

Els imports s'actualitzaran anualment d'acord amb l'increment que quedi establert a les lleis de pressupostos generals de l'Estat.

El valor del complement ve determinat per l'antiguitat i l'escala de la persona i els seus imports seran:

Imports	Escala		
Tram antiguitat	A1	A2	C1
Entre 1 i 4	190,3	152,9	110
5 Anys	380,6	305,8	220,00
Entre 6 i 9	190,3	152,9	110,00
10 Anys	380,6	305,8	220,00
Entre 11 i 14	190,3	152,9	110,00
15 Anys	380,6	305,8	220,00
Entre 16 i 19	190,3	152,9	110,00
20 Anys	380,6	305,8	220,00
Entre 21 i 24	228,36	183,48	132,00
25 Anys	456,72	366,96	264,00
Entre 26 i 29	228,36	183,48	132,00
30 Anys	456,72	366,96	264,00
Entre 31 i 34	1712,7	1376,1	990,00
35 Anys	3425,4	2752,2	1980,00
Entre 36 i 39	4110,48	3302,64	2376,00
40 anys	8220,96	6605,28	4752,00
41 o més	4110,48	3302,64	2376,00

Aquelles persones que durant el període que s'ha d'avaluar hagin estat de baixa mèdica durant més de 6 mesos se'ls hi tindrà en compte l'última avalució realitzada a efectes de la percepció del complement.

Les persones que canviïn d'escala cobraran el complement de productivitat de l'escala més alta.

- 4. Procediment.** Durant el primer trimestre de l'any, cada persona remetrà al seu cap orgànic la seva autoavaluació de les quatre competències corresponents al seu perfil valorades de 0 a 2 punts utilitzant el qüestionari inclòs en aquest acord.

Un cop rebuda aquesta autoavaluació, el/la cap orgànic/a, conjuntament amb el/la cap funcional -si aquest fos una persona diferent-, complimentaran també un qüestionari idèntic motivant cadascuna de les seves valoracions i convocaran a la persona per entregar i comentar conjuntament els dos informes i proposar-li, quan s'escaigui un pla de millora. Aquests dos informes, així com la proposta de pla de millora seran enviats per el/la cap orgànic a la vicegerència de persones degudament signats tant pel cap com per l'interessat per acreditar-ne la recepció.

La persona podrà formular al·legacions davant la Comissió de Seguiment i Avaluació en el termini de 10 dies hàbils a comptar a partir de l'endemà de la comunicació del resultat de l'avaluació i de l'accés al qüestionari d'avaluació, mitjançant escrit presentat via telemàtica al registre general sempre que no hagi optat per realitzar el pla de millora. En el cas que transcorregut el termini, la persona interessada no formuli al·legacions, el resultat de l'avaluació esdevindrà ferm.

- 5. Comissió seguiment i Avaluació.** Es constituirà una comissió amb la composició i les funcions següents:

- Composició: gerència i seccions sindicals signants, amb caràcter paritari. El nombre de membres dels sindicats serà d'un per cada secció sindical. La comissió es reunirà dues vegades a l'any.
- Funcions:
 - Fer el seguiment de la valoració recollida en aquest acord
 - Fer el seguiment dels plans de millora
 - Analitzar el contingut de les al·legacions i fer propostes de revisió al respecte
 - Conèixer els indicadors de l'avaluació.
 - Determinar el calendari d'avaluació anual

Disposició transitòria

La primera avaluació que es realitzi en compliment d'aquest acord tindrà per objecte els serveis prestats entre l'1 de gener de 2023 i el 31 de desembre de 2024 i tindrà efectes econòmics des d'aquest any però tributarà a l'exercici fiscal 2025 ja que és l'any en el que és exigible.

Disposició final

Aquest acord es revisarà el 2030 i successivament cada cinc anys a l'efecte de redistribuir els imports dels trams d'antiguitat. Cas que alguna nova legislació afectés l'aplicació d'aquest acord es procedirà a la seva revisió.

Per la representació institucional	
Càrrec	Signatura
Gerent	
Vicegerenta de Persones	
Cap de l'Àrea de Gestió de Persones	

Per la representació sindical	
Secció sindical	Signatura
CCOO	
CCOO	
CCOO	
CAU	
CAU	
UGT	
La Intersindical	