



**BORRADOR INSTRUCCIÓN DE PRODUCTIVIDAD SERVICIOS PERIFÉRICOS  
DE LA ENTIDAD TPFE.**

Según se dispone en la normativa vigente en materia de retribuciones de los empleados públicos, el complemento de productividad está *destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo.*

La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

Hasta la fecha, esta materia se encuentra regulada de forma conjunta para la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias y el extinto Organismo Autónomo por la Instrucción 1/2007, de 25 de enero y modificaciones posteriores, sobre el programa de productividad vinculado a la reducción del absentismo laboral y la evaluación de la eficiencia.

El cambio de régimen jurídico de Organismo Autónomo a Entidad Estatal de Derecho Público, la especificidad de funciones que realiza, así como la necesidad de actualizar la dispersa regulación, hacen aconsejable dictar una nueva Instrucción que regule y actualice los procedimientos y cuantías que vayan a percibir los empleados públicos que prestan sus servicios en la Entidad.

Una vez realizada la comunicación del nuevo programa de productividad de la Entidad a los representantes de las centrales sindicales con representación en este ámbito, se acuerda aprobar los criterios y cuantías que se aplicarán en el ámbito de la Entidad de la manera que sigue:

**Primero.-** Se establece unos tramos en la cuantía del programa de productividad, el límite inferior ligado al cumplimiento de las funciones que para cada uno de los puestos de trabajo se recogen en la Orden de Servicio 3/2015, de 7 de mayo, en la que se definen las funciones a desarrollar en el puesto de trabajo concreto y el cumplimiento de objetivos del Plan Estratégico de la Entidad, y el límite superior que se podrá alcanzar cuando concurren de forma conjunta en el desempeño del trabajo y se aprecie de manera objetiva un especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa, para lo que se tendrá en cuenta los indicadores de productividad que se recogen en el punto quinto de la presente Instrucción.

**Segundo.-** Los límites establecidos están comprendidos para los puestos de trabajo de los Servicios Periféricos que se a continuación se relacionan con las cantidades indicadas a continuación:

Coordinador de Zona	230-260
Técnico de Prevención A	120-150
Coordinador de Producción:	120-150
Gestor de Formación:	100-130
Gestor Económico-Administrativo:	100-130
Gestor de Producción:	100-120
Gestor de Servicios:	100-120
Maestro de Taller:	100-140

**Tercero.-** Las cuantías indicadas se percibirán a mes vencido por los servicios efectivamente realizados. Las ausencias serán descontadas proporcionalmente al tiempo de duración de tal manera que la cuantía a percibir estará relacionada con los servicios efectivamente prestados.

Las cantidades no asignadas, podrán ser repartidas proporcionalmente por los empleados que realmente realizarán la actividad.

**Cuarto.-** La asignación mensual concreta de cada uno de los puestos de trabajo, está vinculada al grado de cumplimiento

A efectos de la percepción del complemento de productividad, no se considerarán ausencias al servicio las siguientes situaciones:

- La falta al servicio por accidente laboral y enfermedad profesional.
- Supuestos de intervención quirúrgica u hospitalización.
- El disfrute de las vacaciones, permisos.

**Quinto.-** Los indicadores de productividad utilizados para apreciar de manera objetiva un especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa serán los siguientes:

- De resultado: Con referencia a la realización de las funciones encomendadas y los resultados obtenidos.
- De desempeño: Teniendo en cuenta el grado de cumplimiento de las funciones y competencias de su puesto de trabajo y la forma de abordarla.
- De eficacia y eficiencia, relacionados con los resultados del desempeño del puesto de trabajo y la colaboración permanente o temporal con el desarrollo de la actividad de la entidad.

**Sexto.-** Este programa de productividad entrará en vigor a partir de ... y tendrá vigencia hasta...

**Séptimo.-** Queda derogada la Instrucción 1/2007, de 25 de enero y posteriores, en lo que se opongan a la presente Instrucción.

Madrid, a xxx de junio de 2019

**EL PRESIDENTE DE LA ENTIDAD ESTATAL TRABAJO PENITENCIARIO  
Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO**

Angel Luis Ortiz González