

**ACORD del Consell Rector del Consorci de l'Auditori i l'Orquestra, en sessió de 8 d'octubre, pel qual s'aproven els acords de la Mesa General de Negociació de les condicions de treball del personal laboral del Consorci de l'Auditori i l'Orquestra relatius al complement de productivitat**

El Consell Rector del Consorci de l'Auditori i l'Orquestra, en sessió de 8 d'octubre de 2024, ha aprovat la següent proposta d'acord: APROVAR els Acords aprovats per la Mesa de negociació de les condicions de treball del personal laboral del Consorci de l'Auditori i l'Orquestra en data 25 de setembre de 2024, APROVAR la modificació del Conveni Col·lectiu i PUBLICAR aquest acord i el seu annex al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

**PRIMER.- Aprovar, amb efectes del dia 1 de gener de 2024, la modificació del Conveni Col·lectiu del Consorci de l'Auditori i l'Orquestra en aquest sentit:**

**U.-** Modificar l'article 4. Complement d'assistència i puntualitat en els termes següents:

#### **"Article 4. Complement de productivitat**

##### **4.1. 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, que s'abonarà prèvia avaluació i superació, es compon de dos factors: el factor de productivitat mensual i el factor de productivitat anual.

El complement de productivitat, en qualsevol dels dos factors que el comprenen, s'abonarà a aquelles persones que, en l'avaluació realitzada respecte l'any anterior, hagin obtingut una valoració adequada, i hagin estat en servei actiu durant el període d'avaluació percebent retribucions al Consorci de l'Auditori i l'Orquestra.

El complement de productivitat s'aplica a tot el personal laboral, en qualsevol de les diferents modalitats de nomenament o contractació, subjecte al Conveni Col·lectiu del Consorci de l'Auditori i l'Orquestra restant-ne exclòs el personal directiu i d'alta direcció.

##### **4.2. Avaluació**

El complement de productivitat està destinat a incentivar l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o la iniciativa amb els quals l'empleat desenvolupa el seu treball.

L'avaluació realitzada tindrà com objecte, únicament i exclusivament, la retribució del complement de productivitat.

D'aquesta manera, el personal laboral subjecte al conveni col·lectiu del Consorci de l'Auditori i l'Orquestra que presta serveis al Consorci està subjecte a un procediment que avalua l'interès i la iniciativa en què es desenvolupa el lloc de treball d'acord amb les següents competències professionals pactades amb la part social com a troncats per a l'organització i transversals a tots els llocs de treball:

- compromís professional
- orientació al servei públic
- treball en equip

Les avaluacions es realitzaran mitjançant un qüestionari d'avaluació que constarà de les tres competències professionals de desenvolupament i d'una escala de valoració que permeten obtenir una puntuació per a cada competència professional a més de la puntuació global de tot el qüestionari.

La puntuació mínima per aconseguir superar l'avaluació de l'acompliment serà d'una mitjana de 1,33 punts o superior, considerant-se adequada.

L'avaluació es durà a terme el darrer trimestre de cada d'any i tindrà en compte els serveis prestats des de l'1 de novembre de l'any anterior al 31 d'octubre de l'any en què es realitza l'avaluació, i el pagament es realitzarà a partir del mes de gener de l'any següent.

L'avaluació recollida en aquest article únicament tindrà efectes en la percepció del complement de productivitat i en cap cas tindrà efectes en les modalitats de carrera professional establertes a l'article 16 del TREBEP i en la continuïtat del lloc de treball.

En el cas que la normativa que resulti d'aplicació permeti la regulació d'altres modalitats d'incentivació de la promoció vertical, amb caràcter específic o integrat en mesures com ara la carrera horitzontal o qualsevol altre modalitat de carrera o reconeixement professional es procedirà a la revisió del que es regula en aquest acord.

El sistema d'avaluació, el qüestionari d'avaluació, el procediment d'avaluació del sistema i la comissió paritària gestora de l'avaluació s'incorporen a l'annex d'aquest acord.

### **4.3. Disposicions generals del complement de productivitat**

4.3.1. El complement de productivitat, en qualsevol dels dos factors que el comprenen, s'abonarà a aquelles persones que, en l'avaluació realitzada respecte l'any anterior, hagin obtingut una valoració adequada, i el pagament es realitzarà a partir del mes de gener de l'any següent.

4.3.2. Aquelles persones que s'incorporin o reingressin al servei actiu seran avaluades als sis mesos de prestació de serveis acumulats, amb independència de la durada dels períodes d'interrupció. En el cas que el resultat de l'avaluació sigui adequat, se'ls abonarà el factor de productivitat mensual amb efectes retroactius al moment de la seva incorporació i el factor de productivitat anual en el moment corresponent proporcionalment al temps de treball.

4.3.3. Aquelles persones que cessin la seva prestació de serveis percebran el factor de productivitat mensual fins a la data del cessament i el factor de productivitat anual proporcionalment al temps de treball, sempre que l'última avaluació realitzada sigui adequada.

4.3.4. La quantia dels dos factors del complement de productivitat es determinarà de forma proporcional al període de temps treballat i a la jornada realitzada.

4.3.5 A aquelles persones que durant el període comprès per a l'avaluació hagin estat de baixa mèdica durant més de 6 mesos se'ls hi tindrà en compte l'última avaluació realitzada.

#### **4.4. Factor de productivitat mensual**

4.4.1 La quantia del factor de productivitat mensual s'estableix en les taules retributives tenint en compte els anys d'experiència al Consorci.

A aquests efectes, es computen la totalitat dels serveis prestats al Consorci de l'Auditori i l'Orquestra.

4.4.2 El factor de productivitat mensual s'abona en dotze mensualitats.

4.4.3 En el cas que es produeixi un canvi d'antiguitat, la nova quantia s'actualitzarà a partir del dia 1 del mes següent.

4.4.4 El imports mensuals del factor mensual per a l'any 2024 seran:

Complement de productivitat mensual

|                               | Menys        |            |        |        |                 |
|-------------------------------|--------------|------------|--------|--------|-----------------|
|                               | de 2<br>anys | 2 a 4 anys | 5 anys | 6 anys | 7 o més<br>anys |
| Professor/a Músic/a Orquestra | 102,07       | 164,40     | 337,52 | 399,85 | 453,26          |
| Cap Departament               | 136,68       | 199,01     | 372,13 | 434,46 | 487,88          |
| Arxiver/a                     | 93,98        | 156,32     | 329,43 | 391,76 | 445,18          |
| Documentalista                | 93,98        | 147,41     | 294,79 | 348,23 | 394,02          |
| Regidor/a                     | 87,11        | 140,54     | 287,92 | 341,35 | 387,14          |
| Coordinador/a                 | 76,40        | 129,82     | 277,20 | 330,64 | 376,43          |
| Responsable                   | 76,40        | 129,82     | 277,20 | 330,64 | 376,43          |
| Tècnic/a                      | 76,40        | 129,82     | 277,20 | 330,64 | 376,43          |
| Responsable Tècnic            | 87,11        | 131,64     | 265,86 | 310,39 | 348,55          |
| Oficial 1ª Escena             | 87,11        | 131,64     | 265,86 | 310,39 | 348,55          |
| Encarregat/da                 | 76,40        | 120,93     | 255,14 | 299,68 | 337,84          |
| Tècnic/a Auxiliar             | 76,40        | 120,93     | 255,14 | 299,68 | 337,84          |
| Oficial 1ª Administratiu/va   | 76,40        | 120,93     | 255,14 | 299,68 | 337,84          |
| Oficial 2ª Administratiu/va   | 76,40        | 120,93     | 255,14 | 299,68 | 337,84          |
| Oficial 2ª Escena             | 77,49        | 122,02     | 256,24 | 300,77 | 338,93          |
| Auxiliar Administratiu/va     | 69,40        | 113,94     | 248,15 | 292,68 | 330,85          |
| Ordenança                     | 69,30        | 109,37     | 206,24 | 246,31 | 280,67          |

4.4.5. L'import del factor de productivitat mensual s'actualitzarà anualment d'acord amb l'increment que quedi establert a les lleis de pressupostos generals de l'Estat.

## 4.5 Factor de productivitat anual

4.5.1. El factor de productivitat anual és el resultat de la suma de dos imports:

1. El primer import del factor de productivitat anual consisteix en l'equivalent a la retribució mensual de cada empleat/da del lloc de treball ocupat a 31 de desembre de l'any anterior, amb exclusió del salari base de la categoria professional, les retribucions complementàries percebudes en concepte de serveis extraordinaris i hores extraordinàries així com d'altres gratificacions, aplicant els factors d'assistència establerts a l'article 4.5.2 d'aquest document.

2. El segon import del factor de productivitat anual consisteix en el 22,5% de la mensualitat de cada empleat/da a 31 de desembre de l'any anterior, amb exclusió de triennis, complements personals transitoris i les retribucions complementàries percebudes en concepte de serveis extraordinaris i hores extraordinàries, així com d'altres gratificacions.

4.5.2 Es detreu una dotzena part del primer import del factor de productivitat anual de l'apartat 4.5.1 per qualsevol absència diària del lloc de treball i per cada mes en que es produeixi, a excepció que l'esmentada falta d'assistència sigui a causa d'alguna de les circumstàncies que tot seguit s'indiquen:

- Vacances i gaudiment del permís per assumptes propis.
- Una absència per indisposició.
- Aquells permisos i llicències que es detallen a l'articulat de l'acord de condicions de treball, tret dels que es declaren explícitament amb detracció per aquest concepte.
- Prestació per naixement per a la mare biològica, de l'altre progenitor diferent de la mare biològica, adopció, per guarda amb finalitats d'adopció, o acolliment, tant temporal com permanent, accidents laborals i malalties professionals en tota la seva extensió.
- Baixes per malaltia comuna, fins al desè dia inclòs, o per intervenció quirúrgica, fins a trenta dies. Les baixes mèdiques superiors a 10 dies comporten el descompte corresponent a un mes, excepte que, a causa de la durada, excedeixin de deu dies en cada un dels períodes mensuals correlatius; en aquest cas, el descompte es fa per cadascun d'aquests períodes
- Baixes mèdiques durant l'embaràs produïdes en un mes i les baixes durant l'embaràs en que concorren causes acreditades que impedeixen la normal recuperació.
- Baixes mèdiques derivades de violència de gènere.
- Baixes per intervencions quirúrgiques derivades del procés de transició de gènere.
- Baixes de les víctimes d'atemptat terrorista

En el cas de vaga legal, únicament es descompta l'import de la prima proporcional al temps en què s'exerceix aquest dret.

4.5.3 El factor de productivitat anual es farà efectiu en un únic abonament al mes d'abril de l'any posterior al període avaluat.

**DOS.-** Donat que l'apartat de l'article 4.2 relatiu al factor "experiència professional" del complement específic de l'Acord de Condicions de Treball del personal Funcionari i Laboral de l'Ajuntament de Barcelona per al període 2021-2024, s'ha deixat sense efectes per acord del Plenari del Consell Municipal de data 28 de juny de 2024, decau l'aplicació d'aquest concepte "experiència professional" que s'aplicava al personal del Consorci d'acord amb la Disposició Addicional segona del conveni col·lectiu del personal del Consorci.

**TRES.-** S'aproven les disposicions transitòries següents per a la implementació del complement de productivitat:

1a. La primera avaluació que es realitzi en compliment d'aquest acord tindrà per objecte els serveis prestats entre l'1 de gener de 2024 al 30 de setembre de 2024.

2a. El resultat de la primera avaluació que es realitzi en els termes del present acord tindrà efectes des de l'1 de gener de 2024 fins al 31 de desembre de l'any 2025.

3a. La regularització de l'any 2024 es realitzarà en la nòmina del mes d'octubre de 2024 amb efectes de l'1 de gener de 2024, excepte per aquell personal que hagi cessat durant l'any 2024, que es realitzarà com a màxim el mes d'abril de l'any 2025 respecte a la productivitat anual percebuda, segons l'establert al punt 4.3.2 d'aquest acord.

4a. Les persones que han prestat serveis en el període comprès entre 1 de gener 2024 i de 30 de setembre de 2024 amb una durada acumulada inferior a sis mesos, percebran el factor mensual de productivitat, de forma provisional i condicionat a la superació de l'avaluació quan hagin acumulat com a mínim tres mesos de servei o en el moment de la finalització del nomenament o contracte si és anterior.

**SEGON.-** Constituir una Comissió seguiment i avaluació d'aquest amb la composició i les funcions següents:

1. La Comissió de seguiment i avaluació d'aquest acord està integrada per representants del Consorci (CAO) i el comitè d'empresa signant, amb caràcter paritari. El nombre de membres serà 2 per la representació del CAO i 2 pel comitè d'empresa. La comissió es reunirà com a mínim dues vegades a l'any, i sempre que ho demani la majoria d'una de les dues parts. Les dues vegades a l'any seran, la primera amb 15 dies d'antelació a l'inici de l'avaluació anual i la segona immediatament finalitzat el període d'avaluació i s'estendrà acta de les reunions celebrades.
2. La Comissió té encomanades les funcions següents:
  1. Realitzar un anàlisi i seguiment del present pla d'avaluació per valorar les desviacions i possibles interpretacions, i si s'escau realitzar les propostes de canvi que seran objecte de negociació en la mesa corresponent.
  2. Conèixer i validar el qüestionari d'avaluació.
  3. Conèixer els indicadors de l'avaluació.

4. Determinar el calendari d'avaluació anual.

## ANNEX

### **Sistema d'avaluació als efectes de l'abonament del complement de productivitat del Conveni Col·lectiu del personal laboral del Consorci de l'Auditori i l'Orquestra**

#### **1. INTRODUCCIÓ**

L'article 20 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP) determina que les administracions públiques han d'establir sistemes que permetin l'avaluació del seu personal a l'efecte de mesurar i valorar la conducta professional i el rendiment o l'assoliment de resultats els quals han de servir, entre altres, per determinar la percepció de les retribucions complementàries que preveu l'article 24.c) del mateix Estatut.

*" Article 24. Retribucions complementàries.*

*La quantia i estructura de les retribucions complementàries dels funcionaris les han d'establir les lleis corresponents de cada Administració Pública atenen, entre d'altres, els factors següents:*

*c) El grau d'interès, iniciativa o l'esforç amb el que el funcionari fa la seva feina i rendiment o els resultats obtinguts.*

A aquests efectes, es considera necessari establir un sistema d'avaluació objectiu, preestablert i d'aplicació comuna i homogènia a totes les persones del Consorci de l'Auditori i l'Orquestra.

D'aquesta manera, en ares a incentivar i premiar la seva aplicació, es considera convenient vincular la percepció del complement de productivitat a la seva valoració satisfactòria. Al seu torn, l'avaluació ha de ser una eina per a la detecció de deficiències i per a la millora del desenvolupament professional.

En aquest sentit, es considera adient que la valoració de l'avaluació del desenvolupament pivoti a l'entorn de tres competències que són de caràcter troncal per la prestació dels serveis per part de la nostra organització.

Aquestes competències són compromís professional, orientació al servei públic i treball en equip.

Aquest nou model serà el mètode emprat, única i exclusivament, per determinar anualment la percepció del complement de productivitat. El sistema d'avaluació es portarà a terme mitjançant



qüestionaris d'avaluació que s'incorporen com una política d'incentius que retribueix l'interès o iniciativa del personal al servei del Consorci.

## 2. ÀMBIT D'APLICACIÓ

El sistema d'avaluació que s'estableix als efectes de la percepció del complement de productivitat s'aplica al personal laboral subjecte al Conveni Col·lectiu del Consorci de l'Auditori i l'Orquestra restant-ne exclòs el personal directiu i d'alta direcció.

## 3. COMPETÈNCIES PROFESSIONALS AVALUADES

L'actual sistema d'avaluació deriva de l'Acord amb el Comitè d'empresa de l'Auditori de data 25 de setembre de 2024.

El sistema d'avaluació de l'Auditori pivota sobre la valoració de tres competències: compromís professional, orientació al servei públic i treball en equip. Aquestes són les competències escollides amb el Comitè d'empresa per realitzar l'avaluació, en tant que representen els valors fonamentals que han de presidir la prestació dels serveis per part de la nostra organització. D'aquesta manera, en ares a incentivar i premiar la seva aplicació, es considera convenient vincular la percepció del complement de productivitat a la seva valoració satisfactòria. Al seu torn, l'avaluació ha de ser una eina per a la detecció de deficiències i per a la millora del desenvolupament professional.

### 3.1. Compromís professional

És l'interès per realitzar el treball de la millor manera possible en termes de qualitat i eficiència o per sobrepassar els estàndards establerts.

Inclou tenir predisposició a actuar de forma proactiva davant les oportunitats i/o problemes que se li presenten.

### 3.2. Orientació al servei públic

Implica donar resposta a les necessitats de l'usuari/client intern, mostrant compromís i interès pel seu benestar.

Inclou entendre i satisfer necessitats d'altres persones, mitjançant un tracte adequat, anant més enllà de l'estrictament manifestat.

### 3.3. Treball en equip

Implica col·laborar i integrar la pròpia activitat amb la d'altres persones, prioritant el benefici comú. Formar part d'un o més grups, treballant conjuntament d'una forma efectiva, com a oposat a fer-ho individualment o competitivament.

## 4. SISTEMA D'AVALUACIÓ

El sistema d'avaluació de desenvolupament del lloc de treball es realitza amb el suport d'un qüestionari d'avaluació (QA). El QA pretén ser un instrument complet, eficaç, àgil i de fàcil interpretació i formalització. Consta de tres competències professionals de desenvolupament i d'una escala de valoració de sis graus que permeten obtenir una puntuació per a cada una de les competències, a més de la puntuació global de tot el qüestionari. L'avaluació inadequada està determinada per no assolir la puntuació indicada respecte la suma global de la puntuació obtinguda en cada competència.

La puntuació total del conjunt de les competències serà el resultat de la suma de la puntuació de cada competència. La puntuació mínima per aconseguir superar l'avaluació de l'acompliment ha de ser d'una mitjana de 1,33 punts o superior, considerant-se adequada.

Les competències permeten tenir un coneixement detallat dels diferents aspectes que conformen el desenvolupament del lloc de treball i efectuar aquelles indicacions que contribueixen a una superació de les deficiències i a una millora del desenvolupament.

Els comportaments de cada competència referides al punt 3 d'aquest document s'integraran en el manual de l'avaluador.

## 5. PROCEDIMENT D'AVALUACIÓ

5.1. L'avaluació es duu a terme el darrer trimestre de l'any i té en compte els serveis prestats des de l'1 de novembre de l'any anterior al 31 d'octubre de l'any en què es realitza l'avaluació.

L'avaluació de les persones que s'incorporen o reingressen al servei actiu s'efectua als sis mesos de prestació de serveis acumulats, amb independència de la durada dels períodes d'interrupció.

- 5.2. Fins que no s'implanti un sistema informàtic d'avaluació, la Gerència sistematitzarà i validarà les avaluacions del personal i haurà d'omplir el Qüestionari d'Avaluació en format digital, signar-lo i remetre'l al Departament de Recursos Humans.
- 5.3 La Gerència motivarà de manera individualitzada les avaluacions que hagin resultat no adequades perquè la persona avaluada no reuneix algun o alguns dels comportaments definits al diccionari de competències.
- 5.4 Abans de la fermesa del resultat de l'avaluació, la Gerència convocarà a la Comissió Gestora de l'Avaluació, per informar del resultat de l'avaluació del personal avaluat, i la Comissió proposarà les mesures a adoptar, si s'escau, que corresponguin segons el punt 6 d'aquest document.
- 5.5 La Comissió farà l'anàlisi de les avaluacions no adequades per establir, si ho considera oportú, la pràctica de les actuacions adients, valorant la possibilitat d'oferir una formació avaluable com a pla de millora. En aquest cas la persona afectada serà objecte d'una nova avaluació un cop realitzada i superada la formació.  
La proposta del pla de millora es notificarà per part de la Gerència que ha avaluat a la persona afectada, perquè opti a l'oferiment del pla de millora.
- 5.6 La Gerència, un cop reunida la Comissió, motivarà el resultat de les avaluacions no adequades al personal afectat, mitjançant comunicació individualitzada i el qüestionari d'avaluació. Les persones treballadores han de signar l'escrit de comunicació, als efectes d'acreditar-ne la recepció.
- 5.7 Així mateix, 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, si ho considera oportú, pot formular al·legacions davant la Comissió Gestora de l'Avaluació, mitjançant escrit presentat en el Registre, ja sigui electrònic o presencial, sempre que no hagi optat per realitzar el pla de millora o finalitzat l'execució del mateix.  
  
En el cas que transcorregut el termini, la persona interessada no formuli al·legacions, el resultat de l'avaluació esdevindrà ferm.
- 5.8 En el cas que es formulin al·legacions, la Comissió Gestora de l'Avaluació procedeix a la seva anàlisi, si ho considera oportú, practica les actuacions que consideri adients. Tot seguit, formula informe proposta de resolució de les al·legacions el qual tramet, juntament amb les

actuacions practicades, a la Gerència, per tal que dicti la resolució que correspongui, la qual s'ha de notificar a la persona interessada.

5.9 Un cop la relació de l'avaluació sigui ferma, s'ha de trametre al Departament de Recursos Humans.

## 6. COMISSIÓ GESTORA DE L'AVALUACIÓ

La Comissió Gestora de l'Avaluació estarà integrada per dos membres en representació del Consorci (CAO) i dos membres del comitè d'empresa signant.

La Comissió Gestora de l'Avaluació té encomanades les funcions següents :

1. Conèixer, prèviament a la seva notificació individual, les incidències que s'hagin pogut donar en les avaluacions, amb motiu de la diversitat de situacions del personal afectat, i respecte el personal que hagi estat de baixa mèdica i no disposi d'avaluació, i proposar a la Gerència les mesures a adoptar. La Comissió farà l'anàlisi de les avaluacions no adequades per establir, si ho considera oportú, la pràctica de les actuacions adients, valorant la possibilitat d'oferir una formació avaluable com a pla de millora. En aquest cas la persona afectada serà objecte d'una nova avaluació un cop realitzada i superada la formació.
2. Analitzar el contingut de les al·legacions rebudes, prèvia sol·licitud del qüestionari d'avaluació a la persona responsable d'àrea/departament corresponent.
3. Elevar proposta de resolució a la Gerència.

Barcelona, 16 d'octubre de 2024

Isabel Balliu Badia  
Gerenta