

DIPUTACIÓN

Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia

2026/11207 Anuncio del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia sobre la aprobación definitiva de la modificación del reglamento de criterios objetivos para la asignación del complemento de productividad para el personal del Consorcio.

ANUNCIO

La Asamblea General del Consorcio para el Servicio de Prevención y Extinción de Incendios y de Salvamento de la Provincia de Valencia, en sesión celebrada el 1 de abril de 2026 aprobó inicialmente modificación del texto del Reglamento de criterios objetivos para la asignación del complemento de productividad al personal del Consorcio Provincial de Bomberos de València, mediante publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia número 79, de fecha 28 de abril de 2026 y en el Tablón de Anuncios de la sede electrónica del Consorcio, acordando la apertura del trámite de información pública por un plazo de treinta (30) días hábiles, contados a partir del día siguiente a la inserción del anuncio en el citado Boletín.

Durante el citado plazo se han presentado las siguientes reclamaciones o alegaciones:

1. (R.E. 2903/2026, de 27/05/2026), Alegación presentada por el Sr. J. G. P.
2. (R.E. 2946/2026, de 28/05/2026) Alegación presentada por el Sr. E. S. M.

Visto el informe del Servicio de RRHH de fecha 2 de julio de 2026, y dictamen favorable de la Comisión Informativa de fecha 13 de julio de 2026, la Asamblea General del Consorcio para el Servicio de Prevención y Extinción de Incendios y de Salvamento de la Provincia de Valencia, en sesión celebrada el 22 de julio de 2026, acordó desestimar las alegaciones presentadas y aprobar definitivamente la modificación del Reglamento de criterios objetivos para la asignación del complemento de productividad al personal empleado público del Consorcio Provincial de Bomberos de València en los mismos términos que los inicialmente aprobados en la sesión de la Asamblea de fecha 1 de abril de 2026, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local, ordenando la publicación íntegra del texto definitivo del citado reglamento en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia i Tablón de Anuncios en los términos que se reproducen seguidamente como ANEXO.

Contra el presente acto las personas interesadas pueden interponer, recurso contencioso administrativo ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, en el plazo de dos meses a contar del siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia, todo ello de conformidad con los artículos 10 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.



Lo que se hace público para general conocimiento y a los efectos de su entrada en vigor.

València, 29 de julio de 2026.—El presidente delegado, Avelino Mascarell Peiró.



TEXTO DEFINITIVO DEL REGLAMENTO DE CRITERIOS OBJETIVOS PARA LA ASIGNACIÓN DE COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD PARA EL PERSONAL DEL CONSORCIO PROVINCIAL DE BOMBEROS DE VALENCIA.

Exposición de motivos

I. EL MARCO LEGAL ACTUAL DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

Los derechos retributivos del personal empleado público tienen su regulación en el Título III, capítulo III del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), aprobado por Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en el capítulo III del Título VI de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana.

La Disposición final cuarta del TREBEP establece que la entrada en vigor del nuevo sistema retributivo producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.

A su vez, la Disposición final cuarta de la Ley 4/2021, establece que sus artículos relativos al sistema retributivo entrarán en vigor en el momento en que entren en vigor las disposiciones reglamentarias que los desarrollen, siendo aplicables hasta entonces las disposiciones vigentes que no se opongan a lo establecido en el resto de la ley y en el TREBEP.

Así las cosas, la normativa aplicable en materia de retribuciones de los empleados públicos sigue siendo la de la ley 30/1984, de medidas para la reforma de la función pública y el desarrollo, para funcionarios de la Administración Local, en el RD 861/1986 que, en su artículo 5, regula el complemento de productividad en los términos siguientes:

"1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. Las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás funcionarios de la Corporación como de los representantes sindicales.



5. Corresponde al Pleno de la Corporación determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad a los funcionarios dentro de los límites máximos señalados en el artículo 7.2b) de esta norma.

6. Corresponde al Alcalde o Presidente de la Corporación la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual de complemento de productividad, con sujeción a los criterios que en su caso haya establecido el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril”.

Se persigue, por tanto, que la productividad se otorgue mediante criterios y objetivos conocidos de antemano por el personal del consorcio dando cumplimiento a la normativa aplicable y garantizando los principios de igualdad y transparencia en la gestión del complemento.

II. ALCANCE DE LOS CRITERIOS

Tal como establece el RD 861/1986, la Asamblea establecerá los criterios que permitan a la Presidencia del Consorcio la distribución de la cuantía presupuestada entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento que, en todo caso, deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo.

De entre todas las circunstancias objetivas posibles relacionadas directamente con el desempeño del puesto, debemos contemplarse el supuesto concreto del ejercicio de las funciones de categoría superior en los supuestos de vacantes o ausencias de las jefaturas de sección, área o servicio, que implican y se materializan necesariamente en una asignación o atribución temporal de funciones que implica también la delegación de firma a fin de evitar la paralización de procedimientos administrativos y/o garantizar el normal funcionamiento de los servicios operativos; por desempeñar funciones en puestos de jefatura de sección o servicio en determinadas circunstancias y condiciones.

De igual forma es necesario establecer la retribución mediante este complemento a percibir por la pertenencia a comisiones de valoración, equipos de mediación y la pertenencia a otros órganos colegiados no relacionados exclusivamente con su puesto de trabajo ni con su condición de personal delegado o representante sindical.

Asimismo, resulta conveniente incluir dentro de los criterios para la asignación de productividad la regulación para el abono de las labores como instructor o coordinador en cursos de formación interna organizados por el propio Consorcio para sus trabajadores, especial y concretamente en aquellas actividades didácticas, formativas o instructivas que, por su naturaleza, especialización y peculiaridades propias del Consorcio, se desaconseja o no se pueden impartir por otras



instituciones o entidades. Este tipo actividades se dan con mayor incidencia en el sector o ámbito de las funciones propias del personal operativo de la prevención y extinción de incendios. Aunque dichas actividades formativas o instructivas no son propias del puesto de trabajo de los formadores o instructores del Consorcio, cabe señalar que son actividades que están íntimamente relacionadas con dichos puestos de trabajo, siendo las habilidades personales en el ámbito docente, didáctico o capacidades subjetivas para la transmisión de conocimientos, experiencias o docentes, cualidades subjetivas y personales para la gestión de equipos, especialmente en situaciones de alta presión psicológica, como sucede en las situaciones de emergencia, las que van a determinar su elección y designación como instructores o coordinadores del Consorcio, debiéndose retribuir su participación en dichas actividades, reconociéndose así y en estos casos puntuales y concretos la actividad extraordinaria, el interés e iniciativa con que determinados empleados desempeña una serie de funciones didácticas, instructivas y de coordinación que van más allá de las propias de su puesto de trabajo.

Teniendo en consideración las experiencias de los últimos años y la ausencia de regulación de esta casuística en la normativa interna del Consorcio, procede en este momento establecer un mecanismo objetivo para fomentar y gratificar a los empleados y trabajadores que se implican activamente en la puesta en marcha de determinados planes especiales para la implantación de nuevos proyectos o concretos trabajos especiales y extraordinarios, así como los con objetivos concretos para su realización y evaluación.

Todo ello sin perjuicio de ampliar la regulación en un momento posterior a cualquier otra circunstancia que se considere procedente.

Capítulo I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Reglamento será de aplicación al siguiente personal del Consorcio:

- a) A todo el personal funcionario del Consorcio, tanto de carrera como interino en sus diversas modalidades.
- b) Al personal laboral empleado público del Consorcio.
- c) Al personal laboral subrogado procedente de la mercantil Divalterra, que presta servicios en el Consorcio.



Capítulo II

Desempeño de funciones de categoría superior, por delegación expresa.

Artículo 2. Supuestos de aplicación.

2.1. De conformidad con el artículo 73.2 del TREBEP, las Administraciones Públicas podrán asignar a su personal funciones, tareas o responsabilidades distintas a las correspondientes al puesto de trabajo que desempeñen siempre que resulten adecuadas a su clasificación, grado o categoría, cuando las necesidades del servicio lo justifiquen sin merma en las retribuciones. En similares términos se pronuncia el artículo 39.2 de la LFPV, añadiendo que si la asignación provisional de funciones y tareas implica que estas son propias de un puesto con mayores retribuciones complementarias, conllevará el consiguiente incremento retributivo por el periodo en que se desempeñen, según se determine en el correspondiente desarrollo normativo o reglamentario, remarcando que dicha asignación, en ningún caso podrá superar el año de duración.

Es por ello que, con motivo de ausencia, vacante, enfermedad u otras ausencias de las personas titulares de los puestos de jefaturas o responsables de área, servicio, sección o del puesto de subjefatura, y con la finalidad de no paralizar expedientes administrativos cuya tramitación y firma de documentación no pueda demorarse en el tiempo, se podrá formalizar la atribución temporal de sus funciones (ATF), en personal empleado público perteneciente al grupo A, mediante propuesta de la persona titular del puesto o de su superior, aprobada por resolución de la Presidencia y siempre que se estime necesario y conveniente por la Gerencia.

2.2. Se incluye en este apartado lo dispuesto en el Decreto núm. 48 de la Presidencia Delegada de este Consorcio, de fecha 5 de febrero de 2013, (u otro Decreto que le sustituya) en los que se regula la atribución temporal de funciones (ATF) al personal operativo en parques, cuando se produzca de modo puntual la ausencia de personal funcionario de carrera perteneciente a la categoría de Cabo o Sargento de turno.

La formalización en tanto en cuanto se determinen las funciones de categoría superior se anotarán en el IPSIGE (u otro programa de gestión) para ser abonadas a mes vencido.

2.3. Las presentes normas no serán de aplicación automática en otros supuestos de ausencia tales como licencias o bajas por enfermedad; en tales casos se resolverá por la Presidencia la conveniencia de aplicar estos criterios o de realizar la cobertura del puesto mediante cualquiera de los procedimientos de provisión de puestos previstos en la normativa vigente.

Artículo 3. Cuantías

3.1. El personal en quienes recaiga una de las atribuciones temporales de funciones (ATF) expresadas en el artículo 2.1. percibirán un complemento de productividad,



durante el tiempo de duración de la misma por la diferencia de las retribuciones complementarias de ambos puestos (complemento de destino y complemento específico).

Los importes expresados tienen el carácter de máximos y no se verán aumentados cuando, excepcionalmente, las delegaciones recaigan en empleados de distinto grupo o subgrupo.

3.2. El personal empleado público en quienes recaiga una de las atribuciones expresadas en el apartado 1.2. percibirá un complemento de productividad por la atribución temporal de funciones (ATF), durante el tiempo de duración de la misma, por el importe que resulte de multiplicar las horas efectivas de su ejercicio por la diferencia del precio/hora estructural de ambos puestos.

Capítulo II

Pertenencia a órganos colegiados

Artículo 4. Comisiones de valoración no incluidas en las indemnizaciones establecidas en Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

Se abonarán, como complemento de productividad, las asistencias de los miembros de los tribunales de oposiciones y concursos (comisiones de valoración) y sus colaboradores técnicos, encargados de la selección de personal, promoción, baremación o de pruebas cuya superación sea necesaria para el ejercicio de profesiones o para la realización de actividades (pruebas físicas), siempre que dichos procesos de selección, provisión o valoración no estén incluidos en las indemnizaciones del RD 462/2002, por no conllevar la realización de ejercicios escritos u orales.

Las cuantías y categoría del órgano, o comisión, serán las correspondientes a lo establecido en art. 30 en relación al Anexo IV del RD 462/2002 o normativa que le sustituya.

En el caso de que la valoración se refiera a aspirantes a categorías heterogéneas, en cuanto al grupo de titulación de pertenencia, se tendrá en cuenta para establecer la categoría de la comisión al aspirante a categoría de mayor subgrupo.

Las reuniones de la comisión que se realicen fuera de la jornada laboral de sus miembros, se compensarán con hora por hora en concepto de PHE. Las horas de las reuniones deberán estar correctamente informadas por la secretaría del Comité. En caso del personal no sujeto a cuadrante, se entiende que la jornada laboral es de 8.00 a 15.30 horas.



Artículo 5. Pertenencia al equipo de mediación de conflictos

La pertenencia al equipo de mediación del protocolo de prevención y actuación autónoma ante la violencia laboral en el CPBV, implica para el personal empleado público una actividad extraordinaria a las funciones asignadas a su puesto de trabajo, que llevará a cabo de forma voluntaria el tratamiento y resolución de situaciones de acoso laboral de cualquier naturaleza.

Por cada sesión en la que el miembro del equipo participe activamente, se retribuirá en concepto de productividad una cuantía de 56,01 €/sesión.

Las reuniones de la comisión que se realicen fuera de la jornada laboral de sus miembros, se compensarán con hora por hora en concepto de PHE. Las horas de las reuniones deberán estar correctamente informadas por la secretaría del Comité. En caso del personal no sujeto a cuadrante, se entiende que la jornada laboral es de 8.00 a 15.30 horas.

Artículo 6. Pertenencia a comités creados para llevar a cabo proyectos transversales.

La necesidad de trabajar transversalmente y en equipo, de un modo interdisciplinar, aparece de manera reiterada cuando nos planteamos mejoras en el funcionamiento de nuestra organización consorcial.

La transversalidad es un concepto que asegura el compromiso efectivo de toda la organización para trabajar, desde cualquier especialización sectorial, en un ámbito, visión, enfoque, problema público y por unos objetivos que no se pueden asumir por una sola de las estructuras organizativas sectoriales. Y la transversalidad es también un instrumento organizativo que pretende desarrollar estrategias, herramientas e instrumentos que, dentro de la estructura organizativa sectorial, permitan adaptarse mejor a las exigencias de una realidad muy compleja.

La pertenencia a comités creados al efecto, mediante Resolución de la Presidencia del Consorcio, implican para el personal empleado público que forme parte de los mismos una actividad extraordinaria a las funciones asignadas a su puesto de trabajo.

Por cada sesión en la que el miembro del equipo participe activamente, se retribuirá en concepto de productividad una cuantía de 56,01 €/sesión.

Las reuniones de la comisión que se realicen fuera de la jornada laboral de sus miembros, se compensarán con hora por hora en concepto de PHE. Las horas de las reuniones deberán estar correctamente informadas por la secretaría del Comité. En caso del personal no sujeto a cuadrante, se entiende que la jornada laboral es de 8.00 a 15.30 horas.



Capítulo III

Desempeño de funciones de puestos singularizados

Artículo 7. Soporte en tareas de gestión a Jefaturas de Parque auxiliar vacantes.

7.1. El personal que ostentando un puesto de Jefatura de parque, asuma la gestión y control de Jefatura de otro Parque Auxiliar, en tanto en cuanto, la provisión de este puesto no esté cubierta, dará lugar a la percepción de un complemento de productividad mensual, mientras asuman este exceso de tareas, cuando dichas atribuciones vengan recogidas en una resolución de la Presidencia del Consorcio.

7.2. La cantidad a compensar a este personal por el especial rendimiento en su puesto de trabajo que supone esta atribución temporal de funciones (ATF), se llevará a cabo por el equivalente a 893,76 € mensuales (o la parte proporcional que corresponda según el porcentaje de tiempo de acumulación de las tareas que corresponda).

7.3. Estas cuantías estarán sujetas a un informe mensual firmado por el propio empleado con la conformidad por parte del Inspector-Jefe del CPBV, en el que se indiquen las labores realizadas en el parque/s vacante/s, los desplazamientos realizados al mismo, en su caso, y las incidencias mensuales que hayan podido darse.

Capítulo IV

Instrucción y/o coordinación de actividades didácticas organizadas por el Consorcio para su propio personal

Artículo 8. Supuestos de aplicación y cuantías.

8.1. El personal del Consorcio que sea designado mediante Resolución de la Presidencia y participe como instructor o coordinador de actividades didácticas, organizadas por el propio Consorcio, para la instrucción y preparación de su propio personal, sobre materias o temáticas propias y específicas del propio Consorcio o estrechamente relacionadas con los fines y competencias del Consorcio, que por su naturaleza, especialización y peculiaridades propias sea desaconsejable, o no sea posible, impartir por otras instituciones o entidades, tendrá derecho a percibir un incremento de sus retribuciones en concepto de complemento de productividad en reconocimiento a su actividad extraordinaria.

8.2. El importe del complemento de productividad a percibir por el personal del Consorcio por su participación como instructor o coordinador en este tipo de actividades didácticas o formativas del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia para su propio personal, será, en referencia a fecha 1 de enero de 2026, el siguiente:



- a) Importe hora instructor impartida fuera del horario de trabajo: 64,56 euros.
- b) Importe hora instructor impartida dentro del horario de trabajo: Se aplicará un coeficiente reductor del 0,7 sobre el importe establecido para la hora impartida fuera de la jornada laboral y con un máximo de 3 horas por cada jornada de formación en horario laboral.
- c) Importe labores coordinación: 60 euros por jornada formativa.

Capítulo V

Procedimiento para el establecimiento de planes especiales para la implantación de nuevos proyectos o concretos trabajos especiales y extraordinarios, así como los objetivos para su evaluación y pago mediante el complemento de productividad.

Artículo 9. Supuestos de aplicación y cuantías.

9.1. Plan especial de trabajos extraordinarios y objetivos para su evaluación.

El complemento de productividad por este concepto solo se podrá abonar después del establecimiento inicial de un Plan Especial de Trabajos Extraordinarios y de Establecimiento de Objetivos para su Evaluación, elaborado por la jefatura del servicio o sección correspondiente, visado también por la Gerencia o la Presidencia-Delegada del Consorcio.

En ningún caso podrá tenerse en cuenta como criterio para la preparación del Plan, la realización de trabajos de carácter estructural, así como tampoco el establecimiento criterios para la valoración de objetivos o la evaluación de tareas, factores o circunstancias que estén contempladas en las características y responsabilidades ordinarias o cotidianas del puesto de trabajo o contempladas en la ficha de análisis y valoración del puesto de trabajo.

El Plan se preparará según los siguientes plazos temporales orientativos:

Agosto: Planes y objetivos a cumplir en los meses de agosto a octubre.

Noviembre: Objetivos a cumplir en los meses de noviembre a enero.

Febrero: Objetivos a cumplir en los meses de febrero a abril.

Mayo: Objetivos a cumplir en los meses de mayo a julio.



No obstante, en casos debidamente justificados, se podrá establecer o modificar la temporalidad del Plan durante los tres meses que tendría que cubrir la temporización anterior.

En el Plan se establecerá y evaluará el importe de la productividad que se podrá abonar a las personas participantes en el Plan en el caso de cumplirse los objetivos al 100% por todos sus participantes, así como el porcentaje de participación o reparto de dicha cantidad entre cada participante, ponderándose éste también en función del cumplimiento e implicación de cada uno de ellos en la consecución de sus objetivos individuales.

9.2. Evaluación del Plan.

El cumplimiento de las previsiones y objetivos que se contemplan en el Plan tendrán que ser evaluados de forma individualizada y motivada por el jefe del servicio o sección correspondiente, incluyéndose en esa evaluación la propuesta concreta de las cantidades a abonar a cada persona trabajadora que ha participado en la consecución del Plan en concepto de productividad, todo ello en función del porcentaje de los objetivos que realmente se hayan satisfecho conjunta e individualmente respecto de los objetivos inicialmente predeterminados, su cuantificación global y concreción.

Esta propuesta de evaluación y propuesta de asignación de productividad individual tendrá que contar con el visto bueno conjunto de la Gerencia y de la Presidencia-Delegada del Consorcio.

El proceso de evaluación de objetivos y propuesta de asignación de productividad se hará en la primera semana siguiente a la finalización de los meses a evaluar en el Plan, esto es, primera semana de noviembre, febrero, mayo y agosto.

9.3. Remisión de documentación al departamento de RRHH y pago del complemento de productividad.

El Plan Especial así como la evaluación de objetivos y propuesta de asignación individualizada de productividad, con las correspondientes firmas de la jefatura del Servicio o Sección, de la Gerencia o de la Presidencia-Delegada del Consorcio, según corresponda, se remitirán a través del gestor de expedientes a la Sección de Nóminas del Consorcio para su tramitación y fiscalización previa a la preparación del Decreto de pago. Estos documentos se deberán remitir antes del día 15 del mes correspondiente al pago ordinario del complemento de la productividad por este concepto (noviembre, febrero, mayo y agosto).

En caso de incumplimiento de esos plazos el pago se demorará al mes siguiente.

La asignación de productividad por este concepto, en ningún caso podrá ser fija en su cuantía ni periódica en su pago.



Se pagará la productividad en los meses indicados (noviembre, febrero, mayo y agosto) salvo el caso de trabajadores que finalicen su relación laboral con este Consorcio. En ese caso, extraordinariamente y con carácter excepcional, potestativo y no imperativo, se podrá realizar, si así se considera conveniente y se motiva, una evaluación y propuesta de asignación de productividad individualizada y singularizada, adaptando el mismo procedimiento, requisitos y formalidades indicadas anteriormente al caso concreto.

Capítulo VI

Tareas y funciones adicionales asumidas por coordinador/a forestal

Artículo 10. Supuestos de aplicación y cuantía.

10.1 Los coordinadores forestales del Consorcio, de acuerdo con lo que establece el Plan Especial de Incendios Forestales de la Comunidad Valenciana (PEIF), llevan a cabo una responsabilidad asignada a su puesto de trabajo más acorde a las tareas que la RLT del Consorcio asigna al puesto de Sargento que no al de Cabo (puesto asimilable según la DA3ª de la Ley SPEIS). Así, estos Coordinadores desarrollan tareas en dos ámbitos de actuación:

- El seguimiento y ejecución de las tareas que, a nivel preventivo desarrollan las brigadas de bomberos forestales de la Generalitat Valenciana en base al encargo de pedido de gestión al Consorcio
- La dirección en servicios de emergencia de las mencionadas brigadas y del operativo de bomberos y cabos desplazados a las emergencias relacionadas con el ámbito rural/forestal.

10.2. Es por ello que, tal y como se ha advertido, debido a que realizan funciones más acordes a la responsabilidad del puesto de trabajo de Sargento, se asigna al personal que ocupa un puesto de coordinador forestal un complemento de productividad correspondiente a la diferencia de las retribuciones complementarias de ambos puestos (complemento de destino y complemento específico) de 263,79 € mientras realicen las funciones asignadas en el PEIF, y hasta la correspondiente modificación del Puesto de trabajo CB-20 Coordinador Forestal, donde se recojan y valoren, en su caso, las referidas funciones.

Estas cuantías estarán sujetas a un informe mensual firmado por un Técnico Forestal, en el que se indique el desempeño por parte del personal Coordinador Forestal de las funciones asignadas en el PEIF y encomienda forestal, así como de las incidencias mensuales que puedan darse.



Formarán parte del listado mensual aquellos/as coordinadores forestales que hayan estado incapacitados temporalmente por accidente laboral, así como los que se encuentren disfrutando del periodo vacacional.

El personal que se encuentre incapacitado temporalmente por enfermedad común o disfrutando de un permiso o licencia que le ausente de su puesto de trabajo más de un mes, percibirá la productividad proporcionalmente al tiempo de trabajo efectivo.

Disposición adicional primera. Actualización automática de cuantías.

Las cantidades a percibir en concepto de complemento de productividad por aplicación de los criterios objetivos fijados por la Asamblea, se actualizarán anualmente en el mismo porcentaje que se establezca para el resto de las retribuciones del personal empleado público.

Disposición adicional segunda. Duplicidad retributiva o compensatoria.

La percepción del complemento de productividad por los conceptos regulados en el presente Reglamento será incompatible con la percepción de cualquier otro concepto retributivo por los mismos conceptos o circunstancias.

Concretamente serán incompatibles el pago del complemento de productividad por asistencia a órganos colegiados u otros grupos de trabajo o asistencias a los que les sea de aplicación el régimen de indemnización previsto en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, u otra normativa posterior sobre la materia o que sustituya a dicha norma, así como con la posibilidad de compensación adicional mediante compensaciones con horas de trabajo.

Disposición adicional tercera. Complemento de productividad previsto en los artículos 5 y 6 de este Reglamento.

El abono del complemento de productividad previsto en los artículos 5 y 6 del presente Reglamento, referido a la celebración de sesiones del equipo de mediación de conflicto o de comités transversales, se sujetará a las condiciones que se establezcan en la Instrucción de la Presidencia que se dicte a estos efectos, que regulará las reglas de constitución, funcionamiento y disolución de dichos órganos.

Los equipos, comités o grupos ya creados con anterioridad, para poder percibir el complemento de productividad por celebración de sesiones, deberán ajustarse igualmente a las condiciones que recoja la referida Instrucción, en el plazo transitorio que se prevea en la misma.

