

VENDÉRONNOS PRODUTIVIDADE POR OBXECTIVOS E ACABARON CREAMDO CINCO PRODUTIVIDADES DIFERENTES

A Dirección Xeral da Administración Xeral do Estado no Territorio vén de aprobar **UNILATERALMENTE** o novo sistema de produtividade para as Delegacións e Subdelegacións do Goberno. Desde a **CIG** debemos manifestar a nosa decepción tanto polo contido da resolución como pola forma en que se desenvolveu a negociación. A Administración presentounos un documento pechado, sen posibilidade real de análise conxunta do texto definitivo e sen permitir ás organizacións sindicais formular alegacións ao seu conxunto antes da súa aprobación.

O que se nos trasladou como unha negociación sobre produtividade por obxectivos acabou converténdose nun sistema formado por **cinco modalidades diferentes de produtividade**: por obxectivos, para a Alta Dirección, por especial dispoñibilidade, por xornadas e horarios especiais e para situacións extraordinarias, no que os postos superiores son os grandes beneficiados.

O punto de partida era tan baixo, tan limitado e tan frustrante para boa parte do persoal das Delegacións e Subdelegacións do Goberno que calquera mellora cuantitativa nas percepcións económicas debe ser benvinda. Polo que **decimos que hai mellora cuantitativa, pero a CIG NON ESTÁ DE ACORDO con que a Administración proveite unha reforma que debía servir para recoñecer o traballo de todo o persoal para consolidar tratamentos diferenciados e privilexios retributivos nos niveis superiores da organización.**

O verdadeiro debate agora lida a resolución é quen a cobra, en que condicións e con que criterios se distribúen os recursos públicos. E nese aspecto, os anexos da resolución deixan máis interrogantes que respostas.

www.estado.cigadmon.gal



*INSTAGRAM: <https://www.instagram.com/cigadmon/>

*FACEBOOK: <https://www.facebook.com/share/17u2MoxmfB/>

*YOUTUBE: <https://www.youtube.com/@cigadmon>

estado@cigadmon.gal

correoweb:

ANÁLISE TÉCNICA DOS ANEXOS DA RESOLUCIÓN DE PRODUTIVIDADE DAS DELEGACIÓNS E SUBDELEGACIÓNS DO GOBERNO

A análise detallada dos anexos permite comprender que lonxe de limitarse á creación dunha produtividade por obxectivos, a resolución configura un novo modelo retributivo variable baseado en diferentes modalidades de produtividade, cun peso relevante das percepcións asociadas aos postos directivos e de responsabilidade.

ANEXO I. PRODUTIVIDADE POR ALTA DIRECCIÓN

O Anexo I establece unha modalidade específica de produtividade para Subdelegados/as do Goberno, Secretarios/as Xerais, Directores/as Insulares, Vicesecretarios/as Xerais e determinados postos de secretaría.

Desde un punto de vista técnico, esta produtividade presenta características diferenciadas respecto da produtividade por obxectivos:

- Non está vinculada ao cumprimento de indicadores nin resultados.
- Non depende da avaliación semestral.
- Non se condiciona á consecución de obxectivos colectivos.
- Está asociada exclusivamente ao desempeño dun determinado posto.

Isto supón que unha parte relevante do crédito de produtividade queda asignada de forma estrutural aos postos de dirección e mando, reducindo a porcentaxe de fondos dispoñibles para a produtividade vinculada a resultados.

Ademais, **establécese un réxime específico para Madrid (para a CIG inadmisibile)** con importes superiores ao resto do territorio sen que a memoria xustificativa incorpore datos obxectivos que permitan cuantificar ou verificar a diferenza retributiva establecida.

ANEXO II. PRODUTIVIDADE POR OBXECTIVOS

O anexo define catro tramos de cumprimento:

- Ata o 80%.
- Entre o 80% e o 90%.
- Entre o 90% e o 100%.
- 100% ou superior.

Desde unha perspectiva técnica obsérvanse varias cuestións relevantes.

En primeiro lugar, desaparecen os tramos superiores existentes noutros modelos da AGE, como o do SEPE, onde se contemplaban niveis de cumprimento superiores ao 120% e ao 140%.

www.estado.cigadmon.gal



* INSTAGRAM: <https://www.instagram.com/cigadmon/>

* FACEBOOK: <https://www.facebook.com/share/17u2MoxmFB/>

* YOUTUBE: <https://www.youtube.com/@cigadmon>

estado@cigadmon.gal

correoweb:

En segundo lugar, mantense unha distribución económica baseada no nivel do posto ocupado e non exclusivamente na contribución aos resultados da unidade.

Isto implica que persoas integradas na mesma Unidade de Cumprimento e sometidas ao mesmo nivel de avaliación percibirán cantidades diferentes unicamente en función da súa posición na estrutura administrativa.

Desde a óptica da avaliación do desempeño, o sistema continúa primando a posición xerárquica fronte á participación efectiva na consecución dos obxectivos colectivos.

ANEXO III. FACTOR DE CORRECCIÓN POR GRAO DE OCUPACIÓN

Este anexo constitúe unha das principais novidades técnicas da resolución.

Por primeira vez introdúcese unha metodoloxía para corrixir os resultados das unidades en función das vacantes existentes e da capacidade operativa real.

A utilización de indicadores estatísticos como:

- media aritmética,
- desviación típica,
- índice normalizado (z),

En primeiro lugar, as correccións máximas previstas son de 5 ou 10 puntos porcentuais.

Non existe ningunha análise que demostre que estas correccións compensan adecuadamente os déficits estruturais de persoal que existen en numerosas unidades.

En segundo lugar, o sistema carece de transparencia operativa. A maior parte do persoal non terá acceso aos datos necesarios para reproducir os cálculos nin para verificar a correcta aplicación dos coeficientes.

ANEXO IV. PRODUTIVIDADE POR ESPECIAL DISPOÑIBILIDADE E HORARIOS ESPECIAIS

O Anexo IV distingue dúas realidades diferentes.

Especial dispoñibilidade

Inclúe exclusivamente:

- Directores/as de Área.
- Xefes/as de Dependencia.

A produtividade recoñécese pola obrigaón de permanecer localizable ou dispoñible por razóns do servizo.

www.estado.cigadmon.gal



* INSTAGRAM: <https://www.instagram.com/cigadmon/>

* FACEBOOK: <https://www.facebook.com/share/17u2MoxmFB/>

* YOUTUBE: <https://www.youtube.com/@cigadmon>

estado@cigadmon.gal

correoweb:

O problema técnico reside en que a resolución non define:

- criterios obxectivos de medición da dispoñibilidade,
- tempos máximos de activación,
- frecuencia de intervención,
- mecanismos de control da carga efectiva asociada á dispoñibilidade.

Isto dificulta verificar a proporcionalidade entre a percepción económica e as obrigas efectivamente asumidas.

Horarios especiais

Mantéñense os colectivos xa sometidos a regulacións específicas:

- Inspectores de Pesca.
- Sanidade Exterior.
- CECO.
- Condutores.
- Administración Cerca de Ti.

A resolución non modifica substancialmente estes réximes nin introduce mecanismos de actualización ou revisión periódica das contías.

ANEXO V. DISTRIBUCIÓN DO REMANENTE

O anexo regula a utilización dos créditos sobrantes derivados:

- de vacantes,
- de menores niveis de cumprimento,
- ou doutras variacións do sistema.

Desde o punto de vista técnico resulta especialmente significativo que non se definan previamente, porcentaxes de distribución E fórmula de reparto.

A resolución límtase a remitir a conceptos xenéricos como "criterios obxectivos, homoxéneos e verificables". Esta indeterminación incrementa a discrecionalidade administrativa na asignación final dos fondos.

ANEXO VI. RÉXIME TRANSITORIO

O anexo regula o procedemento de renuncia ao sistema transitorio de garantías.

O aspecto máis relevante é que a propia Administración recoñece expresamente que a incorporación ao novo modelo implica a realización da xornada ordinaria de 35 horas semanais.

www.estado.cigadmon.gal



*INSTAGRAM: <https://www.instagram.com/cigadmon/>

*FACEBOOK: <https://www.facebook.com/share/17u2MoxmFB/>

*YOUTUBE: <https://www.youtube.com/@cigadmon>

estado@cigadmon.gal

correoweb: