

Propuesta de Instrucción de Productividad de la Subdirección de Recursos y Organización

Mañana, 23 de octubre, se ha convocado una reunión del Grupo de Trabajo que tiene que entrar a discutir sobre la nueva propuesta de Instrucción de Productividad en el Servicio Público de Empleo Estatal.

La semana pasada se nos hizo llegar un primer borrador, que no deja mucho espacio a la ilusión y que pone de manifiesto los aspectos más miserables de nuestra organización administrativa.

Hay dos elementos novedosos:

- La Productividad por Objetivos deja de ser una competición entre provincias, aunque se mantiene la eficiencia como un factor a tener en cuenta (número medio de efectivos en el semestre para conseguir los objetivos).
- Se pretende dotar de cuerpo a una nueva Productividad, que acumulará hasta un máximo del 1% de los recursos existentes, para reconocer iniciativas y buenas prácticas, con un Comité de Valoración incluido.

Pero tanto lo uno como lo otro no tiene, en lo entregado, soporte objetivo y nos preocupa el tufillo a que la discrecionalidad termine gobernando los modos de reparto de este concepto.

En la antigua instrucción había diferentes llamadas a la equidad, a los repartos equilibrados y a la garantía de que la retribución se destinaba a lo que debía destinarse. Esta circunstancia se daba primordialmente en aquellos conceptos que siguen permaneciendo en las manos de la Administración a la hora de determinar quienes van a ser las personas destinatarias. Se trata de la Productividad por Mayor Dedicación (las tardes de unas pocas personas, que son designadas por cada Director o Directora Provincial, y la Productividad por Circunstancias Excepcionales, que también es unilateralmente decidida por la Administración. Pues bien, todos esos llamamientos, en muchos casos reiteradamente incumplidos, han sido barridos de la redacción del nuevo borrador de Instrucción.

No queremos extendernos en exceso, lo haremos después de la reunión, pero no podemos sustraernos a mencionar la parte más “elegante” de la propuesta.

En la actualidad y de cara a la Productividad por Objetivos, el personal está encuadrado en cuatro niveles a la hora de distribuir este concepto. En la propuesta que nos hace la Subdirección General hay cinco, uno más, y eso que el planteamiento de la representación sindical fue el de **reducirlo a tres**, para evitar abrir excesivamente el abanico salarial. Veámoslo:

Instrucción vigente
1.- Hasta nivel 19
2.- Niveles 20 a 22 y Jefaturas de Área Oficina
3.- Niveles 23 a 25 y Jefaturas de Área-Dirección y Direcciones de Oficina y CNF, Jefaturas de Sección y Coordinación Informática
4.- Niveles 26 a 30 y Subdirecciones Provinciales

Propuesta de nueva instrucción
1.- Hasta nivel 19
2.- Niveles 20 a 22 y Jefaturas de Área de Oficina y Secretarías de Direcciones y Subdirecciones Generales
3.- Niveles 23 a 25 y Jefaturas de Área-Dirección y Direcciones de Oficina, Jefaturas de Sección y Coordinación Informática
4.- Niveles 26 a 27 y Subdirecciones Provinciales.
5.- Niveles 28 a 30 y Direcciones Provinciales

El personal Laboral sigue enclavado en los grupos 1 y 2. La única modificación es para *la élite*, tanto de Servicios Centrales como de cada una de las Direcciones Provinciales.

Pero la cuestión no acaba aquí, cuando nos vamos a las cantidades que se proponen, todavía es más vergonzoso. Si en la Instrucción vigente la relación entre lo que cobra el grupo 1 y el grupo 4, la relación de lo que cobra el que más y el que menos, es de 1,35. En la nueva propuesta que nos presenta la Administración esa relación se va al 2,12. En números absolutos, si antes la diferencia semestral era de entre 300 a 450 euros, ahora la diferencia va de 1.746 a 2.612 euros. ¡Casi ná!

Penoso e inaceptable.

Esperemos que la Dirección General sea consciente de estas meteduras de pata y evite que naufraguemos en una discusión que no tiene sentido.

Un saludo.

[Incluir los dos ficheros sobre Productividad]