



REVISION DE LA REGULACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD POR CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS

El pasado 13 de diciembre y al objeto de desarrollar los acuerdos de Mejora de las Condiciones Generales de Trabajo suscritos el pasado 29 de noviembre por CSIF, CCOO y UGT, ha tenido lugar una reunión en la que se ha tratado la regulación de la productividad por cumplimiento de objetivos.

Como se recordará, el citado Acuerdo compromete:

*“...la revisión, con efectos de **1 de enero de 2019**, de la regulación de la Productividad por Cumplimiento de Objetivos del año 1998, **mejorando el modelo de valoración de su cumplimiento atendiendo a las crecientes cargas de trabajo** soportadas por el personal de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social.”*

De los debates sostenidos, y sin que aún se haya alcanzado acuerdo, avanzamos lo siguiente:

1. La fecha de efectos y el ciclo de la productividad por cumplimiento de objetivos implicaría, en caso de que acordemos la modificación, la percepción en la nómina de ese mismo mes de la parte de devengo mensual sin perjuicio de la liquidación semestral, lo que conlleva una negociación que no puede ser sino breve, y que para conseguir este efecto debiera cerrarse en la próxima reunión convocada para **el día 19 de diciembre**, ya que de otro modo y en el mejor de los casos, no habría modificación hasta el vencimiento del primer periodo de gestión, con la consecuente pérdida económica.
2. No obstante, por parte de CCOO, UGT y CSIF consideramos que el modelo de reparto de la productividad por cumplimiento de objetivos ha caducado y requiere una profunda modificación en diferentes aspectos, como la reducción de la discrecionalidad en la elección del personal que resulta beneficiado con la mejora, la reducción de las diferencias entre los tramos, la supresión del número de unidades por tramo, o la de que la competencia se produzca con el objetivo asignado sin interferencia del cumplimiento por parte de otras Direcciones Provinciales, lo que dadas las circunstancias y en el mejor de los casos, no nos permitiría alcanzar la fecha de 1 de enero.

Por ese motivo, y por los condicionantes de gestión presupuestaria, UGT, CSIF y CCOO hemos propuesto a la Administración el fraccionamiento del proceso de revisión de esta productividad en dos fases:

En la primera, la negociación de manera inmediata de una nueva fórmula de reparto que, *“atendiendo a las crecientes cargas de trabajo soportadas por el personal de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social”* nos permita disponer de la totalidad del



presupuesto para este efecto, es decir, que nos permita no desperdiciar una oportunidad de mejora inmediata, repartiendo entre todo el personal la productividad de los compañeros y compañeras que nos abandonan, de igual modo que el trabajo que nos dejan.

Y en una segunda fase, que comenzaría a primeros de año, abordar la modificación del modelo de reparto para el próximo ejercicio en los términos que hemos referido.

Agradecemos del modo más inmediato nos trasladéis vuestras consideraciones sobre este proceso de negociación, del que quedamos a vuestra disposición para cualquier aclaración, al objeto de poder adoptar las decisiones más adecuadas al sentir mayoritario en esta decisión.

Madrid a 17 de diciembre del 2018